



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**“LOS SINDICATOS Y LA CANCELACION DE SU
REGISTRO”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN DERECHO
P R E S E N T A:**

JESSICA VÉLEZ MAYORGA



FES Aragón

ASESOR:

LIC. JOSE MANUEL CERVANTES BRAVO

San Juan de Aragón, Estado de México, junio de 2009.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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 DIOS:

Agradezco a Dios, por darme la oportunidad: en primer lugar de vivir, de tener una gran familia: amigos y personas que me rodea, de hacer realidad este gran sueño, de mantenerme siempre en pie cuando me creí derrotada, de darme la tenacidad y fuerza para seguir adelante. Pero sobre todo de brindarme la fe, confianza y seguridad de que todo saldrá bien y la certeza de que nunca estaré sola, pues siempre tendré un amigo en quien confiar; y a quien agradezco estos años de vida que aunque parecieren cortos para mi han sido verdaderamente extensos y maravillosos; llenos de aventuras, experiencias, conocimientos y reto.

Gracias por darme la oportunidad de existir y conocer a todos aquellos que me rodean.

A MIS PADRES: Ahora solo me resta decirles que lo hemos logrado, que les debo gran parte de lo ahora soy, que gracias a ustedes conozco este mundo y que soy dichosa de ser su hija, y que agradezco todos los cuidados, preocupaciones, consejos y tenacidad con la que me han ayudado a sobresalir.

Pero saben gracias sobre todo por confiar en mi, ahora pueden ver reflejado el trabajo que hemos realizado juntos este año, los cuales por fin podemos decir fueron llenos de lucha y deseo por alcanzar nuestro objetivo. Gracias mamá por todos estos años de lucha constante para dar este gran paso, pero sobre todo por tus sacrificios para verme salir adelante. Gracias papá por estar a mi lado y apoyarme, respetando siempre mis decisiones.

Gracias a ambos por existir los amo.

A MIS PROFESORES:

Hoy tengo que dar gracias a todos aquellos que me enseñaron en la escuela desde lo más indispensable hasta lo más complejo.

En específico he de mencionar al Licenciado Jose Manuel Cervantes Bravo, quien fuera mi profesor de la Universidad, a quien admiro y respeto sinceramente, le agradezco su voto de confianza, sus conocimientos transmitidos, su tolerancia y empuje para lograr este paso, su profesionalismo, en el que se desempeño, para mi un ejemplo a seguir, y de quien me gustaría decir ha sido su fiel admiradora.

Así también agradezco a todos los profesores que fueron parte primordial para mi formación profesional así también agradezco a los Licenciados: por su voto de confianza y por formar parte de este paso y su resultado.

ALA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN (UNAM)

Por brindarme la oportunidad de ser parte de esta gran casa de estudios en su momento como estudiante, como egresada y ahora con la oportunidad de desarrollarme con la formación profesional obtenida durante estos años, así como el orgullo de representarla en donde quiera que este, pero con el objetivo de regresar y continuar con un grado más, la Maestría.

Así mismo, agradezco infinitamente su cariño, amor, tolerancia, consejos y ayuda incondicional en todo momento, ya que es una persona muy importante en mi vida el cual nombro mi ángel (JCB).

A mi mejor amigo me Primo Jose Luis Mayorga, que aunque ya no este a mi lado siempre lo tengo en mi mente y corazón, gracias por cuidarme realmente me haces mucha falta, se que donde quiera que estés estas muy orgulloso de mi y algún día te alcanzare.

INDICE

INTRODUCCION.....	I
--------------------------	----------

CAPITULO 1 DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. Conceptos Generales.....	2
a) Derecho del Trabajo.....	2
b) Trabajador.....	3
c) Patrón.....	5
d) Relación de Trabajo.....	7
e) Contrato Individual de Trabajo.....	12
2. Condiciones de Trabajo.....	14

CAPITULO 2 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

1. Conceptos Generales.....	25
a) Coalición.....	26
b) Sindicatos.....	29
c) Contrato Colectivo.....	36
d) Contrato ley.....	46

2. Competencia Jurisdiccional.....	53
3. Procedimiento para registrar un sindicato.....	56
4. Obligaciones de los sindicatos.....	69

CAPITULO 3

ANALISIS DE LAS SANCIONES SINDICALES Y TRIBUNAL QUIEN DEBE APLICARLAS

a) Suspensión del Registro Sindical.....	73
b) Cancelación del Registro Sindical.....	76
c) Disolución de Sindicato.....	80
d) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.....	81
e) Junta Local de Conciliación y Arbitraje.....	86

CAPITULO 4

REFORMAS SINDICALES

a) Análisis de que la Cancelación de Registro se lleve acabo por resolución Administrativa.....	89
b) Resoluciones fundadas y motivadas por quien emita una Cancelación de Registro.....	94
c) Reformas al Capitulo II del Titulo Séptimo de la Ley Federal de Trabajo.....	97

CONCLUSIONES.....	101
--------------------------	------------

FUENTES CONSULTADAS.....	105
---------------------------------	------------

INTRODUCCION

Con el presente trabajo de investigación, en el cual hablaremos de la Cancelación del Registro de los Sindicatos, consideramos importante estudiarlo en cuatro capítulos para su mejor comprensión, sin duda hoy en día uno de los temas mas polémicos en el Derecho Laboral Mexicano es la actividad que realizan los sindicatos, la cual esta muy cuestionada tanto por la sociedad, los patrones y por los propios trabajadores.

Consideramos que la actividad sindical sigue siendo una acción que se debe cuidar por todos y principalmente por el Estado, pero también es de suma importancia que los registros que otorgan las autoridades laborales tanto en el ámbito Local como en el Federal se otorguen a verdaderos grupos de trabajadores que estén dispuestos a cumplir el auténtico espíritu sindical consagrado en la ley federal del trabajo que es el “estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses” y no se otorguen como se dice vulgarmente, si fuera pan caliente o por compromisos creados por gobernadores en sus campañas políticas o por el propio presidente de la republica.

Igualmente la ley laboral debe tener reformas que ayuden a la vida productiva de las fuentes de trabajo y desde luego al fortalecimiento de los sindicatos y con ello elevar el nivel de vida de los trabajadores, es por eso que hemos considerado que debe existir un procedimiento legal, administrativo en algunos casos y jurisdiccional en otros, que lleven a la cancelación de registros de sindicatos, existen cantidad de ejemplos de sindicatos con un registro legalmente otorgado y que no cuenta con trabajadores asociados a el y solamente tienen una directiva que por cierto y desgraciadamente solo se dedica a estar extorsionando a patrones o a empresas y con ello perjudicando la vida productiva de una fuente

laboral, de los trabajadores y del propio país y con ello arrastrando el desprestigio de lo que es el verdadero sindicalismo.

En nuestro trabajo de investigación daremos propuestas de reforma a la Ley Federal de Trabajo para que pudieran ser analizadas por el Congreso de la Unión de acuerdo a lo que establece la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y ojala pudieran llevarse al texto de la propia Ley, ya que consideramos que las autoridades laborales tanto de los Gobiernos Estatales a través de sus Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y su respectivo departamento u oficina de registro de asociaciones, o bien la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como todos sabemos dependiente del Ejecutivo Federal, se cercioraran efectivamente de que los padrones que se presentan sean reales y que el hecho de faltar a la verdad en un sindicato que no detente un contrato colectivo de trabajo de inmediato le sea cancelado su registro y aquel que si sea titular de un pacto laboral colectivo se le amoneste y que a la tercera amonestación igualmente se cancele su registro vía administrativa, esto es solo un ejemplo de lo que propondremos en el presente trabajo de investigación en el tema cancelación administrativa del registro de los sindicatos.

Igualmente deberá existir una cancelación de registros contra aquellos sindicatos que de manera sistemática se dediquen a extorsionar a una y a otra empresa con emplazamientos a huelga con los que solo pretenden obtener beneficios importantes para quien se dice ser el dirigente de esa agrupación sindical, señalando que uno o mas patrones podrán ser actores para solicitar la cancelación del registro, basta con que demuestren que los emplazamientos a huelga de los que han sido objeto solo fue causa de una extorsión de un sindicato.

Consideramos que este tipo de propuestas, son muy necesarias por lo que el día a día se vive en las Juntas de Conciliación y Arbitraje tanto Federal como Locales

también podrán dar una seguridad jurídica a los sindicatos que están trabajando por su agremiados a los patrones de una verdadera defensa jurídica en sus propios intereses y para la autoridad una impartición de justicia apegada a derecho.

Consideramos que también podrá constituir para todos y principal mente para litigantes una seguridad hasta en su propia persona, existen cantidad de casos documentados de las agresiones físicas que han sufrido abogados por no ceder a caprichos o chantajes de ese tipo de sindicatos y algunos de ellos han llegado hasta perder la vida.

Esa seguridad también se trasladara para los dirigentes de verdaderos sindicatos patrones y los funcionarios que intervienen en las audiencias básicamente en huelgas, las cuales cuando se estalla llegan grupos de choque a las empresas golpeando a quien se les ponga en frente y en dichos grupos no se encuentran representados los verdaderos trabajadores, los cuales por cierto también ponen en riesgo su integridad física.

Es muy triste y muy lamentable que a ultimas fechas escuchemos que hubo una balacera en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, que apuñalaron a los abogados de equis o tal empresa, es por ello que consideramos que esta reforma puede poner fin a esos sindicatos que tanto dañan el movimiento obrero organizado de México y pueda poner fin a las corruptelas de los mismos donde en muchos casos la autoridad esta solapando esa situación busquemos soluciones que pongan fin a esos polos de corrupción.

Por todo lo anterior esperamos que el presente trabajo de investigación sea de su agrado y que la lectura del mismo sea entendida por usted y que ojala algún día las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo puedan ser analizadas y discutidas por nuestros legisladores federales y desde luego que para el autor de este trabajo será de una gran alegría lograr los objetivos que me planteo con

este trabajo de investigación, primero poder obtener mi título profesional de Licenciada en Derecho y segundo contribuir en algo con los trabajadores y los sindicatos a quienes les agradezco que con su esfuerzo hayan contribuido a mi formación profesional por que he egresado de la Universidad Publica la Facultad de Estudios Superiores Aragón de nuestra queridísima y gloriosa Universidad Nacional Autónoma de México.

CAPITULO PRIMERO
DERECHO INDIVIDUAL
DE TRABAJO

CAPITULO PRIMERO

DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. Conceptos Generales.

a) Derecho del Trabajo.

Diferentes tratadistas exponen en sus obras el concepto de Derecho del Trabajo, bajo distintas teorías y conceptos referentes a nuestro presente tema de estudio, y lo realizan atendiendo a los sujetos, el objeto los fines y la relación laboral entre patrón y trabajador. Cabe mencionar que existen diversas denominaciones para referirse a esta rama del Derecho, y que depende tanto en el país como de la época de aplicación, siendo algunas de estas las siguientes: Derecho Social, Derecho Industrial, Derecho Proletariado y Derecho del Trabajo. En nuestro país, es común mente conocida como Derecho Social siendo entonces una rama del Derecho en la que, encontramos al Derecho del Trabajo o Derecho Laboral.

Así es como el maestro Castorena J. Jesús, decidió optar por la denominación de Derecho Obrero en su obra Manual del Derecho Obrero, expresa que “para identificar la rama de la que surge o de la que se habla del Derecho es refiriéndose al sujeto y no a su actividad, manifestando que el sujeto es el hombre que trabaja en forma subordinada. El obrero es una persona que trabaja dependientemente”.

Por lo tanto, para J. Jesús Castorena el Derecho Obrero “es el conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales,

la asociación de quien la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo crean las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que las propias normas derivan”.¹

Alberto Briceño Ruiz, señala que el Derecho del Trabajo “es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objetivo el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador mediante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos. Son normas jurídicas, toda vez que estas emanan del órgano legislativo del Estado y se proponen establecer y mantener el equilibrio entre patrón y trabajador. Este equilibrio solo puede lograrse en la medida en que el propio Estado garantiza a los trabajadores la observancia de sus derechos consagrados en la Ley, en la contratación o en la costumbre”.²

Para Rosalio Bailón Valdovinos, el Derecho de trabajo o Laboral “es la rama del Derecho Social que estudia las normas que rigen la relaciones entre trabajadores y patronos como factores de producción”.³

b) Trabajador.

Por Trabajador podemos entender como a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo). Precizando el concepto, el párrafo segundo de dicho precepto señala que “se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio”.

¹ CASTORENA, J. Jesús. Manual del Derecho Obrero. Editado por J. Jesús Castorena, 6ta, ed. México 1984. p. 5

² BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. 1ra. Ed., Ed. Harla, México 1985. p. 24

³ BAILÓN BALDOVINOS, Rosalio. Derecho Laboral. Ed. Mundo Jurídico, México 1991. p.

Termino lógicamente, frente a la utilización indiscriminada de las voces de obrero, empleado, prestador de servicios o de obras, dependientes, etcétera la denominación de trabajador responde con precisión a la naturaleza de ese sujeto primario del derecho de trabajo, amen de que unifica el carácter de aquellos que viven de su esfuerzo ya preponderante material o intelectual. Ciertamente, éste término homogéneo suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes, la condición del obrero, el empleado y el trabajador.

La exigencia de que el trabajador sea necesariamente una persona física pretende eliminar la confusión provocada con frecuencia en otro tiempo, de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contrato de equipo; figura que además de entorpecer la vinculación directa del patrón con los trabajadores propiciaba su manipulación, robusteciendo la intermediación en detrimento de la acción del sindicato.

La prestación personal del servicio es otro elemento inherente a la figura del trabajador, que, en generalmente, entienda como una obligación prototípica de hacer, no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Aunque su proyección es expansiva, el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento gestor de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de aquél.

Para Mario de la Cueva, la subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestarse los servicios; aquella que se realiza con sujeción a las normas e instrucciones vigentes en la empresa. Hablamos en todo caso, de la subordinación técnico

funcional relacionado con la prestación de los servicios, sin que se constriña en forma alguna, la dignidad o la libertad de los trabajadores.⁴

Señala Manuel Alonso García que “la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente sino que sigue a la celebración del contrato”.

Con ello quiere significar que no se es trabajador por si mismo, si no en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo. No hay agrega Alonso García, un status permanente de trabajador; la condición se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo.⁵

Al referirse a este mismo problema, Mario de la Cueva indica que para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador quien pertenezca a la clase trabajadora. De acuerdo con la segunda, que coincide con el concepto de Manuel Alonso García, la condición de trabajador resultara del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo. Para de la Cueva, el primero de los criterios ha sido lentamente desechado”, por tratarse de un concepto político económico que no es apto para explicar la categoría jurídica de trabajador. Sin embargo cree que la idea de pertenencia a una clase social no puede descartarse, fundamentalmente porque, en algún momento, particularmente respecto de los altos empleados, el hecho de ser sujetos de la relación de trabajo no los excluye de los empresarios, hacia quienes se inclinan.

c) Patrón.

La palabra patrón deriva del latín pater onus, que quiere decir, carga o cargo del padre. Era el nombre que se asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras:

4. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 9na. Ed., Ed. Porrúa, México 1998. p.260

5. ALONSO OLEA, Manuel. Derecho Colectivo Laboral. Prologo de Dr. Alfredo J. Reprechet, Ed. Caja de Non, Buenos Aires 1973. p. 72.

El padre de la familia (paters familia) para con sus hijos, la autoridad para con los individuos integrantes de la comunidad, los patricios con relación a los plebeyos, etcétera.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 9 que patrón “es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Así mismo la Ley añade un párrafo en el que dispone que si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros Trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos. Así mismo en un precepto especial la Ley señala que los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o establecimientos, serán consideradas representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Por su parte Rosalio Bailón, refiere que patrón “es la Persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Pese a que tradicionalmente, como jefe de la empresa, se le reconoce al patrón un poder de jerarquía del que depende en la relación subordinada, los trabajadores de la misma, la definición de Ley es Precisa y Objetiva no obstante el cuestionamiento de que pudiera estimarse incompleta en tanto que omite el retribuir el trabajo.

En efecto resulta evidente a nuestro juicio, que al suprimirse la condicionante de la preexistencia de un contrato de trabajo, ignorándose la limitante de la subordinación pretendió fortalecerse el carácter expansivo del derecho del trabajo.

Por otra parte el señalamiento de la contraprestación que se haga indispensable para definir el carácter del patrón, toda vez que la obligación del pago del salario está sobre entendida, insalvable y por disposición de Ley, irrenunciable.

La desvinculación de concepto de patrón respecto del Contrato de Trabajo, obedece dentro de nuestro sistema, al acogimiento de la autonomía relacionista que explica la prestación de los servicios como razón generatriz de la aplicación y beneficio del derecho del trabaja.

Para algún sector de la doctrina y del derecho comparado, suele confundirse el concepto de patrón, identificándolo indiscriminadamente, con el de empleador o empresario, cuando no, con el dador de o acreedor de trabajo.

El concepto de patrón, desprendido del perjuicio de poder resulta peyorativo para quienes concentran la riqueza, sin duda el más idóneo, pues precisa la noción de la figura, despeja las confusiones y responde mejor que otras aceptaciones a la realidad y tradición jurídicas de nuestro ordenamiento de trabajo.

Con el propósito de obligar directamente al patrón por los trabajadores y evitar el subterfugio de la intermediación desvinculante, la Ley establece, expresamente que “los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón.

d) Relación de Trabajo.

El origen etimológicamente de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa, traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva

implícito el despliegue de determinado esfuerzo. Otro encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare, que quiere decir laborar, relativo a la labranza de la tierra. Y otros más, ubican la palabra trabajo dentro del vocablo griego thlibo, que denota apretar, oprimir o afligir.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 8 párrafo, segundo conceptúa al trabajo como “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

De lo anterior se desprende:

- a) Todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores;
- b) El trabajo es una de las características que distingue al hombre del resto de los seres vivientes; la actividad de estos relacionada tan solo con el mantenimiento de la vida, no puede llamársele trabajo; solamente el hombre es capaz de trabajar; el trabajo está adherido a la propia naturaleza humana; es como la extensión o reflejo del hombre.

El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo. Se afirma y no sin razón que la historia del trabajo es la historia de la humanidad. La vida de esta va íntimamente vinculada al trabajo, constituye el verdadero fundamento de su existencia. No obstante, es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

En la Declaración de los Derechos Sociales de Versalles (1919) se afirma que: “el principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio”. Este principio, a petición de la delegación mexicana, fue recogido posteriormente en

la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, en 1948.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3, consagra este mínimo principio al establecer que “El trabajo es un derecho u un deber sociales, no un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Por su parte el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece:

“Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Es decir de dicha definición podemos entender tres elementos; la prestación del servicio, la subordinación hacia una persona y el pago de ciertas retribuciones por la ejecución del primer elemento.

Por la prestación de un servicio debemos entender que es el acto que realiza una persona física a favor de otra, ya sea física o moral, por medio de la orden dada por el segundo hacia el primero.

La subordinación es el elemento por excelencia de la relación laboral y consiste en el deber del trabajador hacia el patrón de estar a su disposición durante el lapso de tiempo que previamente le es asignado al empleado, es decir, trabajador esta durante la jornada de trabajo a disposición entera de las ordenes que su patrón le de para la prestación del servicio.

El pago de la retribución por el servicio prestado, no es mas que el pago del salario por el trabajo ejecutado, otro elemento indispensable de la relación laboral, pues una vez que el trabajador ha estado a disposición del patrón y le ha prestado su servicio personal, la retribución se convierte en la contraprestación que el patrón debe darle al trabajador, es decir el pago del salario que es la cantidad que fija el patrón, por el pago del servicio prestado por el trabajador.

Para Mario de la Cueva la relación de trabajo, es un escenario real que debido a la prestación de un trabajo personal subordinado.

Roberto Muñoz, al hablar de la relación de trabajo, comienza diciendo que las relaciones entre patrón y trabajador, y de estos entre si, que se presenta durante la prestación de trabajo constituyen las relaciones individuales de trabajo, por lo que la relación de trabajo es una relación jurídica, y la define como: “el vinculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a estos entre si”.⁶

Mientras tanto, Alberto Briceño Ruiz expresa que la relación de trabajo “es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el estado que forman unidades.

6. MUÑOS RAMON, Roberto. Derecho del T

Las partes solo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo, su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la Institución se produce de manera automática”.⁷

Por su parte, Patricia Lemus Raya establece que para que exista la relación laboral, debe contener las siguientes “características: personal, subordinado, remunerado y con un horario:

1. “Debe ser personal. El trabajo debe prestarlo precisamente la persona que se entrevista y se contrata para este, por lo que no puede transferirse este derecho a una persona diferente.
2. Subordinado. La subordinación es la dependencia técnica del trabajador al patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia.
3. Remunerado. Entendiéndose este como la contraprestación que otorga el patrón traducida en el pago al trabajador por el servicio prestado.
4. Un horario. Es decir habrá un horario dentro del cual el trabajador desempeñara sus actividades”.⁸

Después de haber comentado diferentes opiniones de los estudiosos del derecho del trabajo consideramos y coincidimos en que la relación laboral debe contar con tres elementos esenciales y que siempre deben existir para que se pueda considerar como relación de trabajo esto es el trabajo personalísimo esto significa que un trabajador es el que debe prestar siempre el servicio personal subordinado es decir que no puede permitir que alguien lo supla en una ausencia temporal o definitiva; la subordinación también es un elemento determinante tal y como lo mencionan los autores consultados esto significa que aquel que se contrata para prestar un servicio debe obedecer las ordenes de quien lo contrato o de la persona que defiende los intereses del contratante, pero esta subordinación no es plena sino que se debe dar por lo que hace al

7. Op. cit. BRICENO RUIZ, Alberto. P.116.

8. LEMUS RAYA, Patricia. Derecho del Trabajo, 1ra. Ed., Ed. MacGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES. S.A. DE C.V. 1997.p. 15. rabajo. Tomo II, 1ra. Ed., Ed. Porrúa, México 1983. p.44

trabajo contratado, ya que el trabajador no esta obligado a obedecer a su patrón en situaciones diferentes a las ya mencionadas. Por ultimo el pago de un salario entendiendo por este lo que establece el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo mismo que a la letra dice:

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Todo lo anterior concluye en que para que se de la existencia de la relación laboral deben coincidir estos tres elementos que a partir de este momento los vamos a considerar como esenciales, lo que agregue cualquier autor consideramos que sale sobrando como lo hacen la ultima autora citada que menciona el horario no estamos de acuerdo con ello por que este constituye un elemento de subordinación que ya comentamos.

e) Contrato Individual de Trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el articulo 20 el Contrato Individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a otro a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Por otra parte el artículo 21 de la Ley Federal de Trabajo, deja abierta la posibilidad o nos sugiere pensar, que al darse una relación de trabajo, existe forzosamente un contrato de trabajo, o por lo menos lo deja así para algunos otros casos en los que se puede aplicar dicho precepto, ya que en este establece que;

“Articulo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”

Por lo que podemos inferir que basta que exista una prestación de servicios para que se entienda que hay un contrato, y que aunque no se haya firmado, la carga de la prueba la tiene el patrón.

Así mismo, es clara la obligación del patrón de contar con un contrato individual de trabajo, en caso de no existir un contrato colectivo de trabajo, ya que así lo disponen los artículos 24, 25, y 26 de la Ley Federal de Trabajo, ya que además su existencia es una garantía para que el patrón y trabajadores garanticen la seguridad de la existencia de la relación laboral, funciones, salario, antigüedad y prestaciones, ya que esto constituye un medio idóneo de prueba. Pero estimamos pertinente no obstante lo establecido en el artículo 24 de la Ley, la celebración siempre de un contrato individual, a fin de señalar y concretar situaciones como las anteriormente mencionadas.

El contenido del contrato de trabajo, es decir, el escrito donde consten dichas condiciones de trabajo tal y como lo establece el artículo 25 de la Ley Federal de Trabajo, deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra determinado por tiempo indeterminado;
- III. El servicio o los servicios que deban prestarse;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el servicio;
- V. La duración de la Jornada;
- VI. La forma y monto de salario;
- VII. El día y el lugar del pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, con forme a lo dispuesto en la Ley;
- IX. Otras condiciones de trabajo;

En cuanto a la forma, el contrato de trabajo es consensual, como lo estipula el artículo 24 de la Ley Federal de Trabajo, y que establece: las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán los ejemplares, por lo menos, de los cuales quedaran uno en poder de cada parte.

2. Condiciones de Trabajo.

“Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.⁹

Las condiciones de trabajo son aquellas partes que le dan formas a la relación laboral, podemos citar la jornada de trabajo, el salario, y las demás prestaciones que el trabajador y patrón lleguen a pactar

Por su parte Rosalio Bailón, nos expone que a pesar de no haber una definición al respecto en la Ley, piensa que las condiciones de trabajo son las estipulaciones pactadas entre el patrón y el trabajador, que se traducen en el contenido del contrato o relación de trabajo.

Por su parte Francisco Ramírez Fonseca en su obra Condiciones del Trabajo en General, nos expone “que las condiciones de trabajo son el cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio”.¹⁰

9. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 9na. Ed., Ed. Porrúa, México 1998. p.266.

10. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Coordinaciones de Trabajo. 2da. Ed., Ed. Pac, México 1985. p. 23

De esta manera además de las que tienen a la protección de la salud y del ingreso del trabajo.

Señala además que el salario, las normas protectoras del mismo y las protecciones adicionales como el aguinaldo, la prima dominical, la prima vacacional y otros son modalidades o condiciones de trabajo. Considerando dentro de estas la capacitación y el adiestramiento.

Es importante mencionar que las condiciones de trabajo deben constar por escrito, según lo prevé el artículo 24, sin embargo la falta de esa formalidad no implica su no existencia y por el contrario es imputable al patrón.

El escrito que contenga las condiciones de trabajo, es decir el contrato individual de trabajo, debe contener por lo menos: nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes; la naturaleza de la relación laboral, tiempo indeterminado, obra o tiempo determinado; el servicio a prestar; el lugar en donde debe ejecutarse el trabajo: la duración de la jornada de trabajo: la forma, monto y día de pago del salario: la indicación que el trabajador será capacitado y adiestrado según los planes y programas establecidos; y demás condiciones de trabajo que las partes acuerden.

Para Mario de la Cueva, las condiciones de trabajo se clasifican de acuerdo a las funciones y finalidades de las normas que las contienen, señalando entonces en su primera categoría, la de naturaleza individual, ya que son las normas sobre las cuales se han de aplicar las condiciones de trabajo, a cada trabajador., dirigidas primordialmente a la prevención de la salud y la vida de los hombres.

La tercera también de naturaleza colectiva, pero comprende las prestaciones sociales, que se disfrutan en forma continua, como un centro de recreo o asistencia a una biblioteca.

El maestro Nestor de Buen L. clasifica las condiciones de trabajo, respecto de aquellos aspectos importantes que integran el objeto de la relación laboral, coincidiendo con lo establecido al orden que nos expone la Ley siendo por lo tanto las siguientes:

- a) Jornada de trabajo
- b) Días de descanso
- c) Vacaciones
- d) Salario
- e) Participación de los patrones en las utilidades de las empresas.

Ahora bien las condiciones de trabajo, las encontramos reguladas en la Ley Federal del Trabajo en el Título Tercero, Capítulo I, Disposiciones Generales, a lo que el artículo 56 establece: “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”

Por otro lado tenemos otras condiciones de trabajo, tales como vacaciones, prima vacacional y aguinaldo, que encuentran su sustento legal en los artículos 76, 80 y 87 respectivamente y que son conocidas como prestaciones legales mínimas de ley, siendo importante destacar que nuestra legislación laboral vigente indica que las condiciones de trabajo en ningún caso pondrán ser trabajo superiores o nuevas a las establecidas en la ley, pero no se deben pactar condiciones mínimas, pues estas serán nulas.

A continuación daremos una breve exposición de todas las condiciones de trabajo establecidas en la Ley Federal de Trabajo, por lo que comenzaremos con la Jornada de Trabajo, su definición la establece el Artículo 58 por lo que la jornada de trabajo es “el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo”; esta definición es a nuestro criterio sencilla pero explicita, ya que le inyecta a la jornada de trabajo el elemento esencial de la relación de trabajo, la subordinación, esto al citar que es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo, ya que en este lapso de tiempo es cuando el obrero debe ejecutar la tarea encomendada a fin de que a una vez concluía pasemos al otro aspecto de las condiciones de trabajo, el pago del salario.

De dicha definición podemos deducir que la jornada de trabajo implica que el trabajador ponga a disposición del patrón en forma subordinada su fuerza de trabajo, en el tiempo y lugar convenidos.

Existen diferentes clases de jornadas de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60, este las divide en:

- Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas
- Nocturna la comprendida entre las veinte y las seis horas
- Mixta es la que comprende periodos de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menos de tres horas y media pues si comprende tres y media o mas, se reputara como la jornada nocturna.

Así podemos decir que, la duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. Es importante mencionar que para fijar la jornada de trabajo se debe observar lo dispuesto en el artículo 5o., fracción III.

Es importante mencionar que el trabajador debe gozar de un descanso el cual será de media hora por lo menos, en el caso de la jornada continúa. Pero en el caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Jornada extraordinaria es la prolongación de la actividad normal de la empresa. De acuerdo con esto el artículo 65 establece que: En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Para Nestor de Buen L., las condiciones de trabajo no son solo beneficios a favor de los trabajadores, aun cuando en lo esencial tenga ese carácter, ya que también aplican prerrogativas patronales. Mencionando como un ejemplo el contenido mismo del artículo 65 de la Ley en el que se establece la obligación de los trabajadores de prolongar la jornada de trabajo en casos de siniestros o riesgos inminentes de la existencia propia de la empresa.

Pero concediendo con lo establecido por lo expuesto en tal definición, respecto a lo que constituyen las condiciones de trabajo referentes al núcleo del estatuto laboral, ya que son causas que aseguren de manera inmediata y directa la salud y vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

Y de acuerdo al artículo 69; por cada seis días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos con goce de salario íntegro. Es decir, a la semana el trabajador debe contar con un día de descanso obligatorio. Ahora bien existe otro precepto que establece que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios en días de descanso, pero prevé la posibilidad de que fuera indispensable, y o en su caso el trabajador aceptare, pero en este caso se establece que al quebrantarse tal disposición el patrón

deberá pagar al trabajador, independientemente de su salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Según el artículo 71, "En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo". esto quiere decir que la primera dominical se paga únicamente cuando se trabaja el domingo.

Así mismo la Ley prevé como días de descanso obligatorio los establecidos en el artículo 74 de la Ley Federal de Trabajo, consistente en los días: 1ª de enero; el primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; el tercer lunes de marzo en conmemoración al 21 de marzo; el 1ª de mayo; el 16 de septiembre; el tercer lunes de noviembre en conmemoración al 20 de noviembre; el 1ª de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; el 25 de diciembre, y el que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias para efectuar la jornada electoral.

Vacaciones, por vacaciones nos expresa Rosalio Bailon debe entenderse la interrupción lícita del trabajo por el tiempo que autoriza la ley.¹¹

El artículo 76 determina que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, consistentes en seis días laborales por el primer año de servicio periodo que aumenta en dos días laborales subsecuentes, hasta llegar a doce, y después el cuarto año de servicio el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco subsecuentes de servicio.

¹¹. Op. cit. BAILON BALDOVINOS, Rosalio. P. 36

La Ley señala el mínimo de días que deberá otorgarse por el primer año y los subsecuentes de prestación de servicios, pudiendo el trabajador y patrón convenir en lapsos mayores a los establecidos en la ley.

La prima dominical la establece el artículo 80, la cual no debe ser menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones. Esta como lo refiere Rosalio Bailón, es una prestación a cargo del patrón a favor del trabajador, es decir, esta resuelta de la cantidad que se debe percibir por concepto de los días que no nos deben de conceder por vacaciones, multiplicándolo por el 25% que en la prima dominical a la cual Tenemos derecho, y su resultado, es la cantidad total ha recibir por concepto de vacaciones y prima dominical.

Francisco Ramírez Fonseca, define el salario “como la retribución convenida que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.”¹²

Por salario el artículo 82 de la Ley, señala que es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, es decir una vez que ya estuvo a su disposición el empleado y ha desempeñado el trabajo encomendado es el patrón, quien como contraprestación, debe pagar la cantidad económica pactada, en los plazos señalados.

El artículo 83 de la Ley Federal de Trabajo nos señala, que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, sin embargo, no nos ofrece una definición de estos, por lo que nos evocaremos a lo expuesto por Mario de la Cueva, quien nos expone que existen dos formas principales de salario en este mundo capitalista, definiendo al salario por unidad de tiempo como “ aquel en que la retribución se mide en función de número de horas durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.

¹² Op. cit. RAMIREZ FONSECA, Francisco. P. 78.

El salario por unida de obra es aquel en que la retribución se mide en función del los resultados del trabajo que preste el trabajador. El salario a comisión es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.”¹³

Por lo que respecta al salario mínimo el artículo 90 define: “es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo”. Su principal característica, es que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

El salario también cuenta con normas protectoras para que este pueda llegar íntegramente al trabajador entre ellas encontramos las siguientes:

- a) El trabajador puede disponer libremente de su salario
- b) El salario es irrenunciable y se pagara directamente al trabajador
- c) El salario debe pagarse en moneda de curso legal y en efectivo
- d) En la fuente de trabajo y en horario de labores debe pagarse el salario.

Existen más normas protectoras del salario que llevan como principio fundamental el que no regresen las famosas tiendas de raya o bien que los patrones o sus representantes abusen del trabajo diario de los trabajadores.

Es muy importante establecer que dentro de las condiciones de trabajo el sector laborante por mandato de ley tiene derecho a participar en las utilidades que genera la empresa actualmente ellos gozan de un beneficio del 10% de las ganancias que obtiene su unidad laboral en un ejercicio fiscal que inicia el primero de enero y termina el treinta y uno de diciembre de cada año, existiendo capitulo respectivo de la forma en como se paga esa importante prestación, básicamente es en relación a días trabajados y salarios percibidos.

¹³ Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. P. 305

En los renglones anteriores hemos establecido cuales son algunas de las condiciones de trabajo a que tiene derecho los trabajadores y que son las que llamamos legales por estar establecidas en la Ley Federal de Trabajo.

Existen otras prestaciones llamadas "extra legales" estas desde luego no están contempladas en la ley, pero no debemos olvidar que precisamente la Ley Laboral constituye el mínimo de prestaciones a que tiene derecho un trabajador en este sentido todas aquellas que se pacten en beneficio de la clase obrera son las que conocemos como extra legales y por señalar algunos ejemplos mencionaremos las siguientes:

- a) Vacaciones, generalmente en las empresas el mínimo establecido por la Ley se rebasa con mucha facilidad ejemplo, la Ley establece que cuando se cumple un año de servicio, el trabajador tienen derecho a seis días de esa prestación en las empresas llegan a tener diez o mas días de vacaciones, el numero mayor a seis es la prestación extra legal.
- b) Aguinaldo, la Ley nos dice que se tiene derecho a quince días anuales pagaderos antes del veinte de diciembre de cada año en las empresas se pagan veinte, veinticinco, treinta o mas días de esa prestación lo que rebasa a quince es la prestación extra legal.
- c) Vales de Despensa, esta prestación no esta contemplada en la Ley Laboral sin embargo muchas empresas la pagan y se le denomina prestación extra legal.
- d) Días de Descanso, también esta contemplada en la Ley pero generalmente los trabajadores los rebasamos con mucha facilidad por señalar algunos ejemplos jueves y viernes de la semana mayor, el diez de mayo para las madres trabajadoras, el doce de diciembre para las Guadalupe, los días de muertos, el día de nuestro cumpleaños y otros asta el día de cartero descansamos.

Como podemos ver las prestaciones extra legales son innumerables pues todo aquel beneficio que recibe el trabajador de forma regular y permanente se le considerara prestación extra legal.

CAPITULO SEGUNDO
DERECHO COLECTIVO
DE TRABAJO

CAPITULO SEGUNDO

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

1. Conceptos Generales.

El Maestro Mario de la Cueva , concibe el Derecho Colectivo de Trabajo como la norma que reglamenta la formación y función de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo, y refiere que el ejercicio del derecho sindical es una garantía constitucional.

Para su definición el Maestro antes citado toma en cuenta el derecho de los trabajadores formados en grupos sindicales y establece que el derecho colectivo del trabajo es “el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios”.¹⁴

Por otra parte nuestra propia Ley Federal de Trabajo, al reglamentar las relaciones de los trabajadores, las divide en relaciones individuales y relaciones colectivas de trabajo, a lo que Roberto Báez, refiere que las primeras se refieren a los trabajadores en si, y el segundo a la clase trabajadora. Es decir, hace la definición de los trabajadores, refiriéndose a ellos individualmente, y por otra parte se refiere a la clase trabajadora es decir, a los Sindicatos.

Néstor de Buen, define el Derecho Colectivo de Trabajo señalando que” es el capitulo del Derecho del Trabajo que establece las causas institucionales de la lucha de clases”.¹⁵

14. Op. Cit. DE LA CUEVA, Mario. P. 231.

15. Op. cit. NESTOR DE BUEN L... p. 590.

A nuestra consideración el Derecho Colectivo de Trabajo, es aquel que regula las relaciones colectivas de trabajo, y que cuenta con instituciones propias, ya que su forma más común de organización, lo es el sindicato, el cual tendrá como fin velar los intereses de la clase obrera.

Mario de la Cueva nos expone, que el Derecho Colectivo de Trabajo, conlleva una doble naturaleza: es un fin en si mismo, por que procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio y esta en su finalidad suprema para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo de la seguridad social.

Por su parte Roberto Baez, al igual que Néstor de Buen, nos expone que el Derecho Colectivo del Trabajo tiene tres fines principales:

- A. La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos que representan a la clase trabajadora y patronal;
- B. El establecimiento de normas adaptadas a las situaciones particulares de cada centro de trabajo;
- C. El reconocimiento por el Estado, de la acción de autodefensa de las organizaciones de trabajadores.

Además señala Néstor de Buen, que la finalidad esencial del Derecho Colectivo de Trabajo, en nuestro país, es la de constituir un elemento de equilibrio.

a) Coalición.

La palabra coalición deriva del latín coalitum, que significa reunirse, juntarse, liga, unión.¹⁶

16. Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. P.228.

Mario de la Cueva señala que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Artículo 355. La coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

La libertad de coalición de trabajadores y patrones, la encontramos contemplada en el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo.

Juan Soto Cerbòn, al respecto del contenido que establece la Ley al referirse a la coalición, nos establece que la limitación que la ley impone al concepto de coalición no es propia de su naturaleza, puesto que aun antes de constituirse en sindicato los trabajadores pueden ejercer la función de estudio y mejoramiento de sus respectivos intereses, sin que sean forzosos los términos de la ley, y mucho menos que se conviertan en sindicatos para poder realizarlo.

Coalición de trabajadores, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de los intereses comunes. (Artículo 355 LFT)

El legislador ordinario reconoce expresamente a los factores de la producción la libertad de coligarse (artículo 354 LFT) en consonancia con lo establecido en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución.

Paúl Pic la define como la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses. De esta definición que bien puede ser el precedente de la ley de 31 y la vigente, se desprende que la coalición no se confunde ni por la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que puede ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente.

La celebre metáfora del maestro Pic respecto a que la coalición es a la huelga lo que ultimátum a la declaración de guerra, significa que constituye una amenaza que habrá de convertirse en un conflicto de no acceder la empresa a las pretensiones de los trabajadores.

Si en su estricta aceptación gramatical la palabra coalición equivale a la confederación, liga o unión; dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo, es decir, de un convenio celebrado para un grupo de personas.

Coalición es la forma primaria del asociacionismo profesional. En confrontación con el sindicato, la coalición constituye el género próximo, en tanto que aquel representa la diferencia específica, de tal suerte que, para los efectos de la huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalición de carácter permanente (artículo 441 LFT).

Se afirma también que la coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patrones para la defensa y promoción del interés profesional, en tanto que el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

Del análisis de los artículos 440 y 441 de la LFT se desprende que la coalición es considerada indistintamente como acuerdo, pluripersonal y como agrupación.

Con frecuencia se sostiene que a diferencia del sindicato es una agrupación temporal, cuando no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo. El sindicato por el contrario es una agrupación de mayor erveadura y con carácter permanente destinado al estudio preservación y mejoramiento del interés

profesional. Sin embargo en la generalidad de los casos, la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza y decide previamente la necesidad de su creación.

Autonomía y trascendencia, aunque se trata de una institución autónoma, la coalición es una reunión de carácter temporal pues según el caso; tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

Si ciertamente, la coalición es un acto que precede a la huelga no representa sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquella, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores, en la atención de que si llegara desaparecer, terminaría también la huelga.

Las diferencias que podemos encontrar de la Coalición, a diferencia del Sindicato mencionando anteriormente, son las siguientes:

1. Es transitoria o temporal
2. No requiere registro
3. Se puede formar solo en dos trabajadores o patrones
4. Se constituye solo para la defensa de los intereses comunes; y
5. Es la titular del derecho de huelga.

b) Sindicatos

Después del largo proceso de lucha que los obreros hubieron de sostener para que el Estado les reconociera su derecho de asociación y tener la facultad de sindicarse para defender sus intereses y lograr mejores condiciones de trabajo, la Constitución promulgada en 1917 y posteriormente la Ley Federal del

Trabajo reglamentando el artículo 123 de dicha Carta Magna, señalaron el concepto de lo que sería el sindicato.

La fracción XVI del apartado A) del artículo 123 de nuestra Constitución contempla el principio de libertad sindical al establecer lo siguiente:

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

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 356 establece la definición de sindicato:

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

Según lo expuesto por Oscar Ramos, la palabra sindicato proviene del francés *syndicat*, considerada como asociación profesional. *Syndicat* a su vez deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *síndicos*, defensor y de *ay*, se tiene que sindicato significa “la justicia conjunta, la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que por supuesto abarca la defensa de sus intereses los cuales tiene que ser comunes a sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere”.¹⁷

Para García Abellán, es “la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social.”

17. RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. 1ra. Ed., Ed. Trillas Mexico 1991. p. 9.

Mario de la Cueva define al sindicato como “la expresión de la unidad de las condiciones obreras y de su decisión por luchar por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.¹⁸

Por su parte, Guillermo Cabanellas lo define como “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar su condición económica y social”.¹⁹

Francisco de Ferrari opina que “es una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.²⁰

Para Néstor de Buen sindicato “es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase.

La definición anterior se explica como sigue:

Es la persona social.- Nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica. Así lo dispone el articulo 25 fracciones IV, del Código Civil en vigor en el Distrito Federal. Ahora bien: los sindicatos en cuantas entidades jurídicas, constituyen el resultado del reconocimiento que se ha hecho de una relación social. Por otra parte los sindicatos en cuanto a entidades jurídicas, constituye el resultado del reconocimiento que se ha hecho de una relación social.

18. Op. cit. DE LA CUEVA. P 283

19. CABALLENAS, Guillermo, Tratado del Derecho Laboral, Tomo II, Ed., Heliasta, 1989, p. 270.

20. FERRARI, Francisco, De, Derecho del Trabajo. Vol 4, 2ª ed. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1974, p. 54.

Por otra parte los sindicatos son personas jurídicas en el derecho social. De ahí al atributo que se utiliza en la definición.

Libremente constituida.- Es obvio que la libre constitución de los sindicatos es condición de los sistemas democráticos, no así de los que aceptan el sindicalismo vertical. El artículo 357 de la LFT expresa la idea anterior, al señalar que se pueden constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Por trabajadores o por patrones.- Nuestro derecho no regula ni reconoce a los sindicatos mixtos. De ahí que sea necesario precisar que se trata de uno u otro.

Para la defensa de sus intereses de clase.- expresando la opinión del carácter clasista del sindicato en México.”²¹

Por lo tanto podemos concluir que el Sindicato, a comparación de la coalición; es permanente; requiere de su registro ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea de competencia federal o local; se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones, por lo menos, para su constitución, se constituye no solo para la defensa de los intereses comunes, sino también para el estudio y mejoramiento de sus representados y puede ser titular del contrato colectivo de trabajo.

El derecho de sindicalización de los trabajadores, según su propia naturaleza, deviene de la facultad natural de todo hombre de asociarse, de manera que siendo estos los fines de tal asociación no puede ni constreñírseles en su objetivo ni tampoco obligarlos a ejercer ese derecho.

21. BUEN LOZANO, Néstor de, Derecho del Trabajo, Tomo I, ed., Porrúa, 6ª ed. México 1996. p. 727.

La naturaleza del sindicato esta originada por la facultad, inherente a toda persona, de asociarse para proyectar en esa asociación la parte social de su existencia, sin la cual su realidad quedaría truncada y seria imposible el ejercicio y el cumplimiento de los fines que le son propios al hombre, en cuanto persona individual y como ente social, no se puede prescindir de ninguna de estas dimensiones, si quiere lograr su plenitud y riqueza natural.

“Los elementos en que reside la verdadera naturaleza del sindicato son los siguientes”.²²

1. La consideración de la persona que presta servicio o que trabaja al servicio de una tercera.
2. La existencia de esa persona, que puede ser individual o colectiva, distinta del trabajador y a la cual benefician los servicios de este.
3. La libertad, entendida como la posibilidad consciente de una acción por parte del trabajador, que le lleva a configurar una unidad con sus iguales.
4. La creación de una mentalidad coincidente, en todos los integrantes de la agrupación, para obtener los beneficios de la misma, en un querer lograr la realización de lo que específicamente sea su bien común particular.

Ahora tomando en cuenta los principios sindicales los cuales han sido estudio, analizados y clasificados por diversos estudiosos, como Guillermo Cabanellas, José Manuel Lastra Lastra, Néstor de Buen y Héctor Santos Azuela, entre otros, por lo que los principios sindicales no son todos uniformes, por lo que estudiaremos de forma breve alguno de ellos.

22. SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. 1ra. Ed., ed, México 1992. p. 210.

Principio de Libertad Sindical, para Néstor de Buen, la libertad sindical se entiende como reconocimiento jurídico al espíritu asociativo de quienes pertenecen a una determinada clase. Refiere además que la autonomía por el contrario, presupone la existencia del sindicato, como organismo social, y por ende jurídico, que opera en un medio cuya determinación compete, bien al Estado que tiene una medida de monopolio de la concesión a su personalidad jurídica, al patrón en cuanto al sindicato limita su libertad, así como de otras organizaciones sindicales.

La sindicalización debe ser libre, sin autorización previa, debe ser autentica de acuerdo a la expresión de los trabajadores de pertenecer al sindicato, esta tiene una orientación positiva y una negativa: refiriéndose la primera a la facultad del individuo, dueño del derecho de unir su voluntad a la de otros sujetos para uniformar sus actividades en vista de la realización de un fin común; en el segundo, tiene el derecho de rehusarse a celebrar ese acuerdo para adherirse a la asociación, pues el ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar.

La democracia sindical indica que los trabajadores en forma libre elegirán a su representante y decidirán su vida institucional, principio este que constituye en el punto de partida en la precomposición gremial, pues los trabajadores deben decidir en sus diversos niveles de estructura y de expresión, el destino de la organización.

Principio de pluralismo sindical, referente a la materialización y multiplicación de sindicatos, federaciones y confederaciones sin límite alguno, es decir, la libertad de sindicatos para determinar la circunscripción territorial sobre la que han de actuar y la libertad de crear agrupaciones de segundo grado, es decir, federaciones.

Es de señalarse, que en la Legislación Federal Burocrática, las disposiciones contemplan limitaciones con respecto a los principios que se analizaron concretamente, por ejemplo el artículo 68 señala que en cada dependencia solo habrá un sindicato.

La Ley Federal del Trabajo prevé la conformación de cinco tipos de sindicatos, ya que el artículo 360, los clasifica de la forma siguiente:

1. **Gremiales.** Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. Por ejemplo el Sindicato de trabajadores, carpinteros, panaderos etcétera.
2. **De empresa.** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa. Por ejemplo el Sindicato de trabajadores de la Planta Euskadi, de la Planta Ford de Cuautitlan.
3. **Industriales.** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Ejemplo el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción, de Telecomunicaciones etcétera.
4. **Nacionales de industria.** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas. Ejemplo el Sindicato de Trabajadores de la Industria del calzado, Sindicato Mexicano de Electricistas, etcétera.
5. **De oficios varios.** 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. Por ejemplo el Sindicato de Trabajadores de Oficios Varios del Municipio de Jacona, Michoacán.

Existe una clasificación doctrinal de los sindicatos, y que depende del grado de combatividad y autonomía que poseen:

1. **Sindicato Blanco.** Cumple formalmente todos los requisitos legales, pero actúa bajo los designios del patrón.
2. **Sindicato Amarillo.** Pretende la colaboración de clases; es base de su filosofía buscar la armonía entre el patrón y los trabajadores.
3. **Sindicato Rojo.** Es el sindicato revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

Por otra parte, respecto de la clasificación existente de sindicatos patronales la Ley específicamente en el Artículo 361, refiere que esta es la comprendida por patronos de mas de una entidad federativa y a una o varias actividades por lo que las clasifica de la siguiente manera:

1. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
2. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Los empresarios y patronos en México, siempre se han organizado no en sindicatos, sino en centros patronales, asociaciones mercantiles o civiles o en cámaras, como la de la construcción, del comercio o de la industria.

c) Contrato Colectivo.

A continuación trataremos el Contrato Colectivo de Trabajo, algo muy importante y que considero da vida y fuerza para la existencia jurídica de cualquier Sindicato, que por sus fines y objetivos previstos , mismos que se mencionaron anteriormente, deben ser acorde con este, y para lo cual deberá una vez que exista jurídicamente realizar las gestiones necesarias para lograr, ya que sus propios miembros son los que exigen que en este contrato celebrado se pacten todas aquellas condiciones de trabajo, las cuales deberán

obviamente ser superiores a las ya señaladas con anterioridad ya que esta es una razón de ser, de lo contrario tal vez no tendría sentido esta institución jurídica dentro de nuestro derecho del trabajo.

“La negociación colectiva le pertenece a los trabajadores, quienes la ejercen a través de sus sindicatos, sus resultados se plasman en los Contratos Colectivos de Trabajo, por tal razón, el derecho de asociación profesional se desenvuelve en dos acciones: la constitución de la organización y el ejercicio de la acción sindical”.²³

Para Roberto Baez, el contrato colectivo de Trabajo es un derecho de los trabajadores y una obligación para los patrones, constituyendo la base para el establecimiento de las relaciones colectivas.

Antes de entrar de lleno a la reglamentación del contrato colectivo mencionaremos de manera general como es que se dio lugar a la existencia de dicho contrato.

La finalidad de los sindicatos no puede realizarse del todo sin un conjunto de normas reguladoras de la vida en el trabajo y protectoras de los trabajadores, mejorando hasta donde fuera posible, sus condiciones de trabajo. Por su parte, los patrones necesitaban también un reglamento o conjunto de normas que definieran como realizar el trabajo en términos generales, asegurando la ejecución en tiempo oportuno de todas aquellas labores propias de su empresa. Inicialmente los patronos formulaban el reglamento de fabrica al que debían someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban estos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llego a la mas feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizara los intereses de ambas partes, que fuera resultado

23. CHARIS GOMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Prologo de Ramón Hernández Barba, 1ra ed., Ed Porrúa, México 2000. p. 157.

de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la Ley del grupo a la que todos debían someterse.

Este instrumento se denominó Contrato Colectivo de Trabajo, por comparación y diferenciación con el contrato individual; el nombre adoptado, como en el caso del contrato individual, fue el resultado de la inercia del derecho civil y el desempeño de no usar sino los nombres ya conocidos, para aplicarlos a los fenómenos nuevos.

“ A primera vista la intención del contrato colectivo solamente significaba un acuerdo de voluntades, de carácter completamente privado y que servía para regular una situación interna; mas este instrumento fue cobrado como fuerza insospechada hasta llegar a ser, como ocurre en nuestros días, una de las formas mas novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas”.²⁴

El contrato colectivo de trabajo constituye a no dudarlo, una institución fundamental del derecho del trabajo. Podemos mencionar que el contrato colectivo favorece la uniformidad de las condiciones de trabajo, fortaleciendo la organización de la actividad profesional y la incursión plùrima de los trabajadores en la fijación de las estipulaciones sindicales.

De acuerdo con el artículo 387 de la Ley el patrón tiene la obligación de celebrar con el sindicato contrato colectivo de trabajo, cuando este lo solicite, y en caso de negativa, lo harán mediante el derecho de huelga, dándose por lo tanto tres formas para la celebración del contrato colectivo, es decir, por convenio directo entre sindicato y patrón, por convenio directo derivado de una huelga y como resultado de un arbitraje, al cual se han sometido las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga.

24. GUERRERO, Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, 14 ed., Ed., Porrúa, México 1984. p. 280.

El artículo 386, de nuestra LFT define al contrato colectivo de trabajo como " el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno a varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las causas debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos".

De tal precepto, se puede deducir entonces, que el contrato colectivo es un convenio, que solo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios, solamente puede ser celebrado por un patrón o varios, por un sindicato patronal o varios, y tiene la finalidad de que se establezcan las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

Ahora bien para que este contrato colectivo, surta sus efectos jurídicos precisa el artículo 390 de la Ley, que deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido fecha distinta.

Lo consideramos como el derecho de los sindicatos de trabajadores para demandar de los patrones o de las agrupaciones patronales, la concertación de las condiciones laborales que habrán de regir las relaciones individuales de trabajo, en las empresas, establecimientos o ramas de industria y el comercio.

El contrato colectivo puede tener dos orígenes: el común acuerdo de las partes o la resolución de la autoridad. Observamos al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la

forma mas general de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de dos partes.

Para el patrón es obligatorio celebrar el Contrato colectivo cuando así lo demanda el sindicato que represente a la mayoría de sus trabajadores. Puede ocurrir sin embargo, que en una empresa labore hombres adheridos a diferentes sindicatos por ser diversas su profesiones o especialidades. En este caso el contrato colectivo, se celebra con el conjunto de los sindicatos si estos se ponen de acuerdo o en caso contrario con cada uno de los sindicatos representativos de las diferentes profesiones de los trabajadores respectivos.

Por cuanto concierne a los sujetos, son por parte de los trabajadores, sus agrupaciones sindicales: uno o varios sindicatos, según la existencia del caso, y por lo que atañe a los patronos, uno o varios de ellos, uno o varios sindicatos patronales. Cave precisar, que en la firma del contrato colectivo el sindicato realiza doble tarea: representa a los intereses de sus agremiados, así como los suyos propios en cuanto a organización autónoma, diferente de sus miembros. Por disposición de ley su celebración podrá ser exigida por el sindicato cuando la empresa utilice dos o más trabajadores afiliados a su organización.

Sin embargo la libertad del sindicato para reclamar la firma del contrato colectivo se limita gravemente, pues en nuestro ordenamiento se dispone que acredite su personalidad jurídica mediante la certificación extendida por la Junta competente de Conciliación y Arbitraje al operar su registro. Los patronos o sus representantes acreditaran, en cambio su personalidad para la contratación de referencia mediante escritura pública que certifique la constitución de la empresa.

Respecto a la naturaleza jurídica, por lo regular planteado como un tema difícil para los especialistas tanto en la materia civil como en el derecho del trabajo

existiendo diversas teorías al respecto, nosotros nos limitaremos a desarrollar exactamente la naturaleza propia del Contrato Colectivo del Trabajo.

Por ejemplo Mario de la Cueva, al hacer un análisis detallado y exhaustivo de las distintas teorías civilistas, intermedias y sociales, determina la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, afirmando que se trata de una institución de derecho publico, que es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder publico.

Mientras que Néstor de Buen, señala que el Contrato Colectivo de Trabajo o pacto normativo condiciones de trabajo, “es un acto jurídico propio de Derecho Social, pero no exclusivo, aun cuando en su estructura actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano que se le puede equiparar”.²⁵

Se trata de un contrato distinto diametralmente del civil. El contrato colectivo tiene una naturaleza nueva: la social. Tiene su fundamento en el tercer párrafo del artículo 123 constitucional: “... y de una manera general, todo contrato de trabajo”. “Es contrato, porque surge de un acuerdo de voluntades, pero su naturaleza es diferente de la del civil, por que tiende no a la satisfacción de intereses particulares sino a la realización de la justicia social”.²⁶

Dentro de nuestro sistema la titularidad del contrato colectivo del trabajo recae sobre el sindicato de trabajadores mayormente representativo, con respecto ala empresa o establecimiento. La perdida de la mayoría apareja la de la titularidad de este instrumento, atención hecha, de que la misma deberá ser declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, con forme a los procedimientos especiales comprendidos en la ley.

25. Op.cit. NESTOR DE BUEN L. p. 820.

26. DAVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. 1ra, ed., Ed. Porrúa, México 2003.

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las mas usuales, pues la ultima solo podrá tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente trabajadores de obra determinada, siempre debe celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de las partes y el tercero se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá ala Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento salvo que las partes hubieren convenido una fecha distinta.

El contrato colectivo del trabajo contendrá:

- I. Nombres y domicilios de los contratantes
- II. Las empresas y establecimientos que abarque
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo determinado o para obra determinada
- IV. Las jornadas de trabajo
- V. Los días de descanso y vacaciones
- VI. El monto de los salarios
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
- VIII. Las cláusulas relativas a la capacitación u adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases o integración y funcionamiento de las comisiones que deván integrarse a la LFT.
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Néstor de Buen, señala que dentro de los elementos esenciales del contrato de trabajo, se encuentra en primer termino el consentimiento, ya que la voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral, y en este caso los sujetos, es decir, los trabajadores activos serán los que han de emitir su consentimiento, además que deberá estar constituida en sindicato, dado que así lo establece el artículo 386 de la Ley. y tratándose de los patrones lo podrá ser cualquier persona física o jurídica colectiva, titular de la empresa o establecimiento. El consentimiento debe ser expreso, y dicha expresión es de forma verbal, forma o en acto solemne.

Al respecto del contenido normativo Héctor Santo señala que el contrato colectivo de trabajo o pacto sindical como lo denomina, “comprende entre sus elementos, las condiciones generales de trabajo y las demás medidas de previsión social concertadas por las partes sociales o sus representaciones en el pacto sindical”.²⁷

Por lo que refiere a las normas de envoltura, son disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal del contrato colectivo de trabajo. Así mismo nos establece José Dávalos al enmarcar dentro de este elemento obligatorio, las cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del derecho del trabajo y las disposiciones del contrato colectivo.

Para Mario de la Cueva los elementos integrantes de los contratos colectivos ordinarios son: el elemento normativo o parte nuclear de las convenciones colectivas, referente a las condiciones de trabajo que debían ser contenidas en estos.

Por su parte Roberto Charis nos establece que la finalidad fundamental de este elemento es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales y propiciar a los trabajadores, en forma inmediata, un nivel de vida cada día más decoroso.

27. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudio del Derecho Sindical y del Trabajo. Ed. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1987. p. 101.

Además realiza la clasificación de los elementos normativos, ya que señala que en primera categoría conserva su naturaleza de norma creadora de derechos individuales, pues se extiende a los beneficios y prestaciones que deben otorgar a cada trabajador por la prestación de su trabajo. Considera que esta categoría constituye el corazón de las convenciones colectivas, porque su finalidad fundamental es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales y proporcionar a los trabajadores, un nivel de vida mas decoroso.

La segunda categoría tiene por objeto las medidas preventivas de la salud y vida de los hombres, señalando que las convenciones colectivas han invadido, para superar sus beneficios, a la Ley del Seguro Social.

La tercera categoría de carácter colectiva también comprende una serie abierta de instituciones que se acostumbra denominar prestaciones sociales, de las cuales disfrutaban los trabajadores, consistentes en salas de reunión, bibliotecas, etcétera.

El artículo 392 de la Ley permite que en los contratos colectivos se establezca la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas y que sus resoluciones sean ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

En cuanto a la revisión del contrato colectivo el artículo 397 de la LFT dispone que dicho contrato por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, será revisado total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 399 en el cual se dispone que la revisión se haga en el caso de que lo solicite el sindicatos de trabajadores o el patrón, cuando se trate de un contrato colectivo celebrado por un solo sindicato y un solo patrón, pues para el caso de que fueran varios los sindicatos de trabajadores o varios

los patrones, se necesitara que la revisión se pida por el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patrones que tengan a su servicio ese 51%.

La forma de plantear la revisión del contrato colectivo de trabajo se especifica en la ley señalado que quien vaya a solicitar tal revisión deberá hacerlo por lo menos 60 días antes del contrato colectivo de trabajo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años o del transcurso de dos años si se trata por un contrato de tiempo indeterminado o aun siendo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años.

El punto de partida por computar ese término es el de la fecha establecida en el propio contrato o, en su defecto la fecha de depósito. Si ninguna de las partes solicito la revisión en los plazos antes señalados o si los trabajadores no ejercieron el derecho de huelga, el contrato colectivo, según lo dispuesto en el artículo 400 se prorrogara por un periodo igual al de su duración o continuara por un tiempo indeterminado. Cabe hacer mención que el contrato colectivo será revisable cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos, 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prorroga del contrato colectivo de no llegar las partes voluntariamente a un acuerdo sobre la revisión de contrato colectivo el único camino existente será o la huelga a la que emplacen los trabajadores o plantear un conflicto de orden económico en la forma y términos que la propia Ley señala. Sobre la terminación del contrato colectivo, la Ley estipulara diversas causas en primer lugar se señala el mutuo consentimiento de las partes, otra seria la terminación de la obra, lo cual es lógico cuando se trate de empresa u obra determinada por ultimo se hace referencia a los casos de terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

d) Contrato ley.

Al contrato-Ley se le conoce con el nombre de contrato colectivo obligatorio.

Esta es otra forma de contratación colectiva que se presenta en nuestro país, su nombre a generado polémica entre los diversos estudiosos del derecho porque afirman que ni es contrato, ni es Ley, ya que este se aplica a pesar de no contar con la voluntad de alguna de las partes, motivo por el cual no es preciso o conveniente utilizar la palabra contrato. No es ley porque no emana de un poder legislativo, y además no sigue los pasos para la creación de leyes, ni para la celebración del mismo.

Sus grandes propósitos “son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo mas noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Sus dos mas altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas formulas de la idea de lo justo: en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra”.²⁸

Néstor de Buen, nos refiere que existen seis contratos-ley, los cuales corresponden a la industria textil, y uno a las industrias, azucarera y alcoholera, transformación del hule en productos manufacturados y radio y televisión.

²⁸ Op. cit. DE LA CUEVA, Mario. P. 474.

La solicitud deberá ser presentada a la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o mas Entidades Federativas o industrias de jurisdicción Federal, o al Gobernados del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Una vez presentado ante cualquiera de sus autoridades se verificara el requisito de mayoría, y si esta es oportuna y verifica para la industria se convocara a una convención a los sindicatos de trabajadores y patrones que probablemente pudieran resultar afectados, dicha convocatoria saldrá publicada en el Diario Oficial de la Federación o en periódico oficial de la Entidad Federativa , y en diario de mayor circulación, y que se juzguen adecuados, señalándose día, lugar y hora para la reunión, y no deberá mediar entre la publicación y la fecha de la convención un plazo menor de 30 días. Dicha convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Una vez reunidos los requisitos de mayoría y verificados por las autoridades, se tiene que dar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el articulo 415, para que este sea elevado a categoría de contrato- ley.

Estos contratos-ley serán revisables de acuerdo a lo establecido en el artículo 419 bis, cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión se debe hacer por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prorroga del contrato-ley.

El contrato-ley se considera como un esfuerzo democratizador para uniformar las condiciones generales de trabajo dentro de categorías profesionales completas conocidas dentro de nuestro sistema, como ramas de la industria y el comercio.

El artículo 404 de la LFT lo define como el “convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajo 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 mas de dichas Entidades o en todo el territorio nacional”.

El contrato ley se considera como el grado de evolución mas elevado del contrato colectivo. Dentro del sistema los contratos ley pueden provenir de un doble origen:

- a) La solicitud de celebración por parte de los sindicatos que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, pertenecientes a la rama industrial de que se trate, según el artículo 406 de la LFT.
- b) El procedimiento de elevación de un contrato colectivo al rango de contrato ley, de acuerdo a lo previsto por el artículo 415 del ordenamiento laboral citado como se precisará mas adelante.

Para el primer caso la solicitud corresponde hacerla exclusivamente a los sindicatos de trabajadores tal como lo establece el artículo 406 de la ley. Los sindicatos deben cubrir el requisito de mayoría que es el de 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 mas zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

La autoridad competente para conocer de la formación del contrato-ley variara según sea la aplicación del contrato es decir local o federal a la que se le

faculta para verificar el requisito de la mayoría y para convocar la convención, si a su juicio es oportuno y benéfico para la industria la celebración del contrato-ley, la cual se publicara en el Diario Oficial o en los periódicos oficiales de los estados y los medios publicitarios que se juzguen adecuados.

La convocatoria debe señalar el lugar donde se celebra la convención y fijar fecha y hora de la cesión inaugural, que no podrá ser anterior a los treinta días de la publicación será presidida por el Secretario de Trabajo, el Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal o por el representante que al efecto designe cada una de esas personas; la asamblea formulara su reglamento e integrara las comisiones que juzgue convenientes, en los resultados de la convención es imaginable que la asamblea no llegue a ninguna conclusión y que resuelva disolverse, en ese momento los sindicatos quedan en libertad de exigir la celebración de los contratos colectivos o la del contrato-ley sea mediante el derecho de huelga, o acudiendo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a través del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Pero si se da el caso de que se logre en convenio, que será el futuro contrato ley este deberá ser aprobado por el 51% de los presentes.

El Presidente de la Republica, Gobernador del Estado o Jefe del Gobierno del Distrito Federal tiene la obligación de publicar el convenio aprobado por la convención en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial local declarándolo Contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existen 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.

En el segundo caso es decir cuando se eleva un contrato colectivo al rango del contrato-ley, es requisito indispensable la existencia del primero y la solicitud

debe presentarse ante la Secretaria de Trabajo, el Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal según la aplicación del futuro contrato-ley sea local o federa, se debe comprobar el requisito de mayoría de los trabajadores sindicalizados que es el de las dos terceras partes y acompañar una copia del o de los contratos colectivos y señalar la autoridad ante la cual están depositados.

La autoridad una vez verificado el requisito de mayoría ordenara la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y señalar un termino no menor de quince días para que se formule oposición, transcurriendo el termino se bifurca el procedimiento según se haya o no presentado oposición: si no hubo esta se declarara la obligatoriedad del contrato.

En el caso de que se formule oposiciones los trabajadores y patrones dispondrán de quince días para presentar sus observaciones `por escrito acompañado de las pruebas que las justifiquen y posteriormente la autoridad tomando en consideración los datos del expediente podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

El contrato-ley deberá contener los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieran a la convención; la entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir el todo territorio nacional; deberá señalarse la duración del contrato en la inteligencia de que en ningún caso podrá ser superior a dos años; las demás normas que son usuales en un contrato colectivo de trabajo a que se refiere el articulo 391 de la LFT. Una vez que el proyecto de contrato haya sido aprobado por la mayoría de los trabajadores y patrones, el Presidente de la Republica el Gobernador del Estado lo publicara en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa de que se trate declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada.

La revisión del contrato-ley se llevara en lo aplicable de la forma que indicamos en los contratos colectivos de trabajo salvo las siguientes variaciones.

La solicitud deberá presentarse por lo menos 90 días antes del vencimiento del contrato-ley; la solicitud de revisión que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato ley.

En cuanto a la naturaleza del contrato-ley, algunos doctrinarios expresan que esta en la naturaleza administrativa, esto de acuerdo al procedimiento establecido por la Ley Federal de Trabajo referente a los procesos o pasos a seguir para su elaboración y aprobación en cuanto a las autoridades que intervienen para su realización.

El contrato colectivo ordinario y el contrato-ley poseen la misma naturaleza. Son un derecho de la clase trabajadora y son fuentes formales del derecho del trabajo.

Por su parte Néstor de Buen, afirma que “la creación del contrato-ley se integra en un acto de Derecho social de realización obligatoria para los patrones, que por el mismo tienen el carácter de acto debido, con una definida finalidad normativa, y perfeccionando por un acto administrativo del Poder Ejecutivo que le atribuye el carácter de solemne. Conjuga entonces, un acto de Derecho social con un acto de Derecho Publico. En definitiva: un acto social debido, normativo y solemne”.²⁹

29. Op. cit. NESTOT DE BUEN L. p. 849.

El contrato-ley es una forma de regular las relaciones colectivas de trabajo pero aplicadas a una determinada rama de la industria, con características propias y una vez aprobado será obligatorio para una o varias entidades federativas.

El artículo 412 establece que el contrato-ley contendrá: los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

- I. La entidad o entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- II. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- III. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracción IV, V, VI y IX;
- IV. Las reglas conforme a las cuales se formularan los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- V. Las Degas estipulaciones que convengan las partes.

Así mismo, en este contrato-ley también se pueden establecer las cláusulas a que alude el artículo 395 de la Ley, es decir, las cláusulas de exclusión, en todas y cada una de sus modalidades, siendo el encargado de su aplicación el Sindicato administrador de este contrato-ley.

Además también opera para este contrato-ley los elementos analizados con anterioridad en el contrato colectivo de trabajo ya expuestos.

Por cuanto se refiere a la terminación del contrato-ley, el artículo 421 establece que este terminara:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y
- II. 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.

Se puede deducir entonces, que si no se da el consentimiento para terminar con dicho contrato-ley, y tampoco se solicita en el periodo de revisión dicha petición de terminación, entonces este se prorroga de forma automática, existiendo una excepción considerando entonces el ejercicio del derecho de huelga.

2. Competencia Jurisdiccional.

Es importante señalar que por mandato de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos los conflictos laborales deben resolverse en sus respectivas jurisdicciones es decir que corresponderá a cada gobernador de las entidades federativas incluido el Jefe del Gobierno del Distrito Federal solucionar los problemas de trabajo.

La fracción XXXI del artículo 123 de nuestra carta magna establece:

La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas industriales y servicios:

1. Textil;

2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;

16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;

22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

La fracción antes transcrita nos deja claro que todo lo que resuelve los Gobiernos de los Estados y Jefe del Gobierno del Distrito Federal será considerado competencia de Jurisdicción Local; las industrias y las empresas mencionadas anteriormente se consideraran de jurisdicción federal y corresponderá al Ejecutivo Federal conocer y resolver los conflictos laborales que se den en las mismas.

Todo lo anterior tiene también relación con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

3. Procedimiento para registrar un sindicato.

El registro “es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato”. En consecuencia es un acto meramente, declarativo y en manera alguna constitutivo”.³⁰

Para el Dr. Rubén Delgado Moya, los efectos del registro en si tienen una gran importancia en la vida de las asociaciones ya que nos señala que con el registro de estos:

³⁰. Op.cit. DE LA CUEVA, Mario. P. 337.

- a) Crea la presunción iuris tantum de que satisface los requisitos de fondo necesarios a su existencia.
- b) Este primer efecto posee un valor general: el registro otorgado por la Secretaria del Trabajo o por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.
- c) El registro prueba que el sindicato es una persona jurídica, y se puede acudir ante cualquier autoridad pública a defender sus derechos colectivos, así también la representación a sus miembros en el ejercicio de los derechos labores, y
- d) La obligación de los sindicatos de presentar el acta de la sesión en que se eligió a la mesa directiva, faculta a esta a presentar a la institución ante todas las autoridades sobre todo en las relaciones con los patrones.

El registro es sin embargo “un típico acto administrativo mediante el cual el Estado otorga a los Sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esa medida el reconocimiento supone la configuración de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aun presuntivamente cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, por que el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica” ³¹

Así mismo existen jurisprudencias al respecto, que señalan que una vez que se han satisfecho los requisitos a que hace referencia la Ley Federal de

Trabajo, para su registro este debe proceder, dado que cubre los requisitos y el objeto previsto para el mismo, el cual al respecto establece lo siguiente:

³¹ Op.cit. NESTOR DE BUEN L. p. 754.

No. Registro: 183,686

Tesis aislada. Materia (s): Laboral. Novena Época

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Seminario Judicial de la Federación y su Gaceta XVIII, Julio
De 2003

Tesis: III.1º.T.74L.Pagina: 1222

“SINDICATOS. DEBE PROCEDERCE AL REGISTRO SOLICITADO SI SE SATISFACEN LOS REQUISITOS LEGALES CORRESPONDIENTES”.

“De las diversas disposiciones que integran la Ley Federal del Trabajo y que se relacionan con las agrupaciones gremiales de trabajadores, se desprende que la constitución de un sindicato tiene por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores que la integran (artículo 356 de la ley de la materia); que el registro de un sindicato únicamente pueden negarse por que no se proponga la finalidad prevista por el artículo 356 del propio código obrero: que no se constituya por veinte trabajadores en servicio activo por lo menos, y que no se exhiban los documentos a que se refiere el artículo 365 de la citada legislación. Satisfechos los requisitos anteriores ninguna de las autoridades correspondientes podrá negar el registro sindical solicitado; de donde deviene inconcuso que una vez colmados los requisitos legales que se traducen en los elementos de fondo y forma que para su constitución exige el ordenamiento jurídico en consulta, la agrupación solicitante debe registrarse”.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIDO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 146/2002. Sindicato de Trabajadores en Artículos Metálicos, Aluminio, Zamac, Plásticos y sus derivados de la Empresa Dica,

S.A. de C.V. 19 de Marzo del 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Ramos Salas. Secretaria: María Lozoya González.

Véase: semanario Judicial de la federación, Séptima Época, Volúmenes 175-180, Sexta Parte, pagina 201, tesis de rubro: "SINDICATOS, REGISTRO DE LOS REQUISITOS".

Tal y como se puede observar el presente criterio señalado en la jurisprudencia, es claro y preciso al señalar que una vez que se han cubierto los requisitos legales no se podrá negar el registro a la asociación que así lo solicite, puestos que constitucionalmente y legalmente cumple los objetivos que se prevé en la Ley, así como los requisitos de fondo y forma.

Es momento de que hablemos acerca de las Autoridades encargadas del registro, el 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"

El artículo antes invocado, nos establece expresamente las autoridades ante las que debemos acudir en caso de querer registrar un sindicato, por lo que de acuerdo a la competencia de este para su registro se tendrá que acudir a la autoridad correspondiente y, por lo que respecta a la competencia local, la autoridad encargada será la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, para lo cual a continuación haremos mención al Reglamento Interior que regula a esta autoridad, mismo que contempla en su capítulo VIII del mismo las funciones de las Direcciones Generales Jurídicas de la Junta, en la cual encontramos la Dirección General del Registro y Actualizaciones Sindicales, estableciéndose entonces las funciones y obligaciones de dicho encargado en lo referente al registro de dichas agrupaciones.

Artículo 2º del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje: De acuerdo a lo establecido a la fracción XX del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y su ordenamiento reglamentario, la Ley Federal del Trabajo, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, es un Tribunal autónomo e independiente, con Plena Jurisdicción y presupuesto asignado en las partidas presupuestales del Gobierno del Distrito Federal, el cual tiene a su cargo la conciliación tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, crean condiciones generales de trabajo cuando se someta a su decisión los conflictos de naturaleza económica; registrar sindicatos, recibir un deposito contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo , avisos y demás documentación de acuerdo a su competencia que se encuentra determinada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la Ley antes mencionada.

Artículo 48.- la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal con el objeto de agilizar de manera eficaz los procedimientos jurídicos que ante ella se tramitan, contara con Direcciones Generales Jurídicas, las cuales dependerán directamente del Presidente Titular de la Junta, y será la siguiente:

IV. Dirección General de Registro y Actualizaciones Sindical,

Artículo 57.- la Dirección General de Registro y Actualizaciones 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.

Artículo 58.- El Director General del Registro y Actuación Sindicales, tendrá 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 de Trabajo, en el ámbito de competencia de la Junta;
- II. Radicar y tramitar las promociones relativas cambio de directiva, patrón, altas y bajas de sus miembros, reformas a los estatutos y demás movimientos de las diversas Agrupaciones Sindicales registradas;
- III. Llevar un libro de Registros y Control de las Agrupaciones Sindicales que será autorizada por el Presidente de la Junta y por el Secretario General, en el cual se anotara el número de registro otorgando por esta Autoridad, datos relevantes, así como los actos que modifiquen su vida jurídica.
- IV. Ordenar vigilar la practica de las diligencias que sean necesarias en los asuntos de su competencia.
- V. Presentar a la consideración del Presidente titular de la Junta, así como a la de los representantes de los trabajadores y de los patrones, los proyectos de los acuerdos que se requieren en los asuntos de su competencia para su aprobación y firma;
- VI. Los asuntos de mero tramite, serán firmados por el Secretaria General quien también podrá firmar los acuerdos y resolución q que se refiere la fracción anterior, en ausencia del presidente Titular de la Junta;
- VII. Expedir y certificar las constancias de los registros y tomas de nota de las asociaciones sindicales que les soliciten, previos a los requisitos establecidos por ellos;
- VIII. Llevar un libro de control de las promociones que se presenten ante la Dirección General, anotando en este, fecha de entrada tipo de promoción fecha y sentido del acuerdo;
- IX. Rendir mensualmente al Presidente de la Junta de un informe de las actividades de la sección a su cargo;
- X. En general, llevar acabo todas aquellas funciones inherentes a la esfera de responsabilidad de la Dirección general.

La autoridad encargada del registro por lo que respecta a la competencia Federal es la Secretaria de Trabajo y previsión social, tal y como lo previene la ley Federal del Trabajo, así también encontramos en el artículo 2 del Reglamento Interior de la Secretaria de trabajo y Previsión Social su competencia:

Artículo 2º.- Para el despacho de los asuntos de su competencia la Secretaria de Trabajo y Previsión Social contara con los siguientes servidores públicos, unidades administrativas, y órganos administrativos desconcentrados: Dirección General de Registros de Asociaciones.

Ahora bien, las funciones expresas de la Dirección General de Registro de Asociaciones las encontramos en los artículos 19 del Reglamento Interior de la secretaria de trabajo; que establece: Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Registrar a los sindicatos de trabajadores y patronos que se ajusten a las leyes en el ámbito de su competencia federal, así como a las federaciones y confederaciones;
- II. Asentar en la cancelación de los registros otorgados a los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patronos, de conformidad con las resoluciones que expiden la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo con lo dispuesto con el artículo 369 de la Ley Federal de Trabajo;
- III. Determinar la procedencia de registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones de altas y bajas de sus agremiados así como las modificaciones de sus estatutos y en su caso, efectuar el registro de dichos cambios y modificaciones;
- IV. Expedir a los interesados las constancias de las tomas de nota de los registros a que se refieren las fracciones anteriores y visar, en su caso, las credenciales correspondientes;

- V. Mantener permanentemente actualizadas la información estadística de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones a partir de su registro, en lo que se refiere al número de socios, las ramas industriales tipo de sindicato, entidad federativa y demás datos que se consideren necesarios;
- VI. Prepara las convenciones para la lección de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y Comisiones Nacional de los Salarios Mínimos; efectuar los demás actos que se requieren y que de dichas convenciones se deriven, así como a solicitar, previa aprobación del Secretaria, la publicación de las convocatorias y demás documentos le requieran en los términos previstos en la Ley Federal de Trabajo que;
- VII. Otorgar las autorizaciones de funcionamiento, llevar el registro y ejercer las demás facultades de la Secretaria establecida en la Ley de Sociedades de Solidaridad Social;
- VIII. Las demás que se señalen otras disposiciones legales o reglamentarias y sus superiores jerárquicos, dentro de la esfera de sus facultades.

Ahora también por último cabe señalar y solo para precisar que existe a su vez tesis aislada al respecto que nos señala la importancia jurídica de observar lo dispuesto por las normas, esto respecto de quien es la autoridad encargada de realizar el registro, ya que no solo basta entonces cubrir los requisitos que nos exige la Ley para registrar y otorgar existencias jurídica a nuestra asociación sino que se debe acudir ante la autoridad u autoridades competentes para realizar el mismo, sin dejar de observar las notas que esta nos establezcan y el procedimiento a seguir para su realización, señalando la jurisprudencia en mención y que a continuación se transcribe para su comprensión; que no es suficiente, acudir ante una autoridad que cumpla respecto a la materia a la que corresponde su competencia, sino que tal y como lo prevé la propia Ley,

deberá ser la facultad y competente por esta misma, para que exista jurídicamente y otorgue el registro de la misma a nuestra asociación.

No. Registro: 225, 299

Tesis asilada

Materia (s): Laboral

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

*Fuente: Semanario Judicial de la Federacion VI, Segunda Parte-2,
Julio a Diciembre de 1990*

Tesis: Pagina: 670

**“SINDICATO, SU REGISTRO DEVE TRAMITARCE ANTE LA
AUTORIDADE LABORAL COMPETENTE”.**

Si bien es cierto que el articulo 365 de la Ley Federal de Trabajo establece diversos requisitos que deben cumplirse para solicitar el registro de un sindicato, no menos cierto es que satisfechos los requisitos deben tramitarse el registro ante la autoridad del trabajo que sea competente, pues sancionar lo contrario seria tanto como que un sindicato pudiera registrarse ante cualquier autoridad del trabajo por el simple hecho de alegar la documentación que en el refiere respecto legal se exige la cual no es jurídicamente posible”

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

Amparo en revisión 456-90. Sindicato Nacional de Trabajadores

Del Fideicomiso Fondo Nacional de Habitaciones Populares. 27 de Junio de 1900. Unanimidad de Votos. Ponente: J Refugio Gallegos Baeza. Secretario: José Luis Martínez Luis.

Una vez que se hayan cubierto los requisitos exigidos por la Ley para su registro, es decir, copias autorizadas de las actas de la asamblea constitutiva, y de la en que se hubiera elegido a los directivos del sindicato así como de los estatutos, y lista de nombres y domicilios de sus miembros y nombre y domicilio del patrón o empresa, documentos que deberán estar autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo otra cosa que dispongan los estatutos, entonces se deberá acudir con dichos documentos por duplicado ante al autoridad correspondiente y si se satisfacen todos los requisitos señalados y exigidos por la Ley tal y como lo establece el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, no puede negarse el registro independientemente de su competencia sea federal o local. La autoridad ante la cual se presentó el registro deberá resolver sobre este si procede o no; resolviendo dentro de un termino de sesenta días, pudiendo solicitar a la autoridad para que dicte la resolución respectiva, y una vez que el solicitante requiera a la autoridad para que resuelva respecto del registro, y si la autoridad dentro de los tres días a la presentación de la solicitud, hace caso omiso, se tendrá por echo el registro, surtiendo así todos los efectos legales a que haya lugar, y quedando entonces la autoridad competente, obligada a expedir constancias de registro del Sindicato.

“El plazo es para que la autoridad registradora revise, se cerciore, verifique, inspeccione, preguste, haga observaciones requiera respuestas y, en fin, despliegue su función administrativa, con el fin de cumplir la obligación que el Estado y la sociedad le han confiado”.³²

32. Op cit. RAMOZ ALVAREZ, Oscar Gacriel. P. 60.

Así mismo por lo que respecta a la competencia federal para el registro de sus Sindicatos, encontramos que una vez reunidos los requisitos que exige la ley y que son iguales para el registro de sindicatos en competencia local, se tiene que presentar dicha documentación a la Oficiala de Partes de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, misma que es enviada al Registro de Asociaciones dicho registro después de que se realice su recepción es sometida a la consideración de un abogado dictaminador de registro quien verifica que la documentación este en orden y analiza el Acta Constitutiva, estudia la lógica del acta, la dominación del sindicato, las cláusulas del estatuto presentado. En el análisis del estatuto, el abogado dictaminador del registro verifica que la denominación del sindicato sea congruente con la del acta, la presencia del domicilio del sindicato, la duración del sindicato, las condiciones de admisión de sus miembros, las obligaciones y derechos de los asociado, los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, el quórum requerido para sesionar, el procedimiento para la elección de la directiva, el periodo de la duración de la directiva, las normas de administración, adquisición y disposición de los bienes patrimonio del sindicato, la forma de pago y el monto de las cuotas sindicales, las normas de liquidación del patrimonio sindical, el ajuste de las demás normas que haya aprobado la asamblea a las disposiciones legales. Finalmente, analiza el padrón de agremiados y verifica que los requisitos se cumplan (como el de la edad). Si se requiere, el Registro de Asociaciones puede ordenar una inspección, que tiene por objeto verificar la voluntad de constitución del sindicato, la existencia de la relación de trabajo y el nombre y numero de agremiados.

Ahora bien de acuerdo a lo establecido en dicho reglamento, se presupone que para corroborar todos y cada uno de los requisitos exigidos por la Ley Federal del Trabajo para el registro de los sindicatos; y por lo que respecta a la competencia Federal, el Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo, señala en el artículo 17 las facultades de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo las siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforma a la misma, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como en todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaria en ejercicio de sus facultades y solicitar por escrito directa o indirectamente, a los patrones, trabajadores e integrantes de las comisiones mixtas, se le envíe la información y documentación necesaria para vigilar dicho cumplimiento.

- II. Practicar por si misma o a petición de las unidades administrativas de la Secretaria, a través de su personal o del adscrito a las delegaciones federales del trabajo, las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones y de la aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, las relacionadas con los tramites correspondientes al registro de las asociaciones de trabajadores y patrones, u otras que determinen las autoridades superiores de la Secretaria;

Artículo 31.- Las delegaciones federales del trabajo para la realización de sus actividades tendrá la estructura que el Secretario determine, con forme a las disposiciones legales aplicables, y les corresponde en el ámbito de su circunscripción territorial, las siguientes facultades:

- I. Ordenar la practica de las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones y del procedimiento administrativo para la aplicación de sanciones por violación a la legislación laboral, las relacionadas con los tramites correspondientes al registro de las asociaciones de trabajadores y patrones, u otras que determinen las autoridades superiores de la Secretaria;

En base a estos requisitos, el jefe de registro se pronuncia frente a la solicitud de registro y otorga una resolución que da existencia jurídica al sindicato. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registro un sindicato, enviara copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La función del Estado en el sistema del registro es la de cerciorarse que se han cumplido los requisitos y que se han satisfecho el derecho, la legalidad, para luego obligar a todos, el Estado mismo, a tratar con el grupo surgido, el sindicato para que este cobre toda su plenitud.

El registro se practica en un libro de naturaleza pública, destinado especialmente para ello, usualmente con números progresivo, y que aparecen en las resoluciones de registro. De forma practica se dejan espacios para anotaciones margínale, de cancelación, de cambios de estructura, de nombre, etcétera.

Como hemos referido, la autoridad esta obligada a otorgar el registro cuando se cubren los requisitos exigidos por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo también autoriza negar el registro en los casos señalados por el artículo 366:

- a) Si el sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de trabajadores o de patrones.
- b) Si se constituyo con un número inferior al de veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, en su caso.

4. Obligaciones de los sindicatos.

Existen diversas teorías expuestas por los autores interesados en el estudio de la personalidad jurídica, existiendo por lo tanto diferentes tesis al respecto, en este punto nosotros solamente haremos referencia a la personalidad jurídica de los sindicatos sin entrar a fondo en el estudio de dichas tesis, por lo que hemos de mencionar en forma de resumen que para que un sindicato exista jurídicamente debe cubrir los requisitos exigidos por la Ley, y una vez satisfechos, estos deben ser sometidos a las consideraciones de las autoridades competentes a fin de que estos verifiquen o den fe de la presencia de estos, siendo entonces omisa la Ley al no señalar un procedimiento específico a seguir para poder registrar un sindicato, ya que la autoridad solo da fe de los documentos presentados, sin corroborar su existencia, salvo que lo considere necesario mas no obligatorio.

Ahora bien es obligación de los sindicatos registrarse, tal y como establece el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, el artículo 374 de la Ley señala que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y menciona además de los actos que son capaces de realizar por el simple hecho de contar con una personalidad jurídica que los respalde.

Néstor de la Cueva menciona que el registro es un medio de control estatal sobre el sindicalismo, sin embargo lo consideramos necesario puesto que con el registro aparte de otorgar personalidad jurídica al nuevo sindicato, damos certeza jurídica a los actos en los cuales interviene dichas personas morales y que son capaces de intervenir en los actos que tienen por objeto como ya se dijo el mejoramiento y defensa de los intereses colectivos, así mismo en la practica, con la toma de nota el sindicato interesado podrá acreditar su personalidad y por lo tanto actuaron dicha calidad la persona o personas interesadas en la participación de los actos jurídicos cuyas consecuencias

obviamente producirán sus efectos legales para todos aquellos miembros del sindicato.

En cuanto a la capacidad de los sindicatos, podemos inferir de acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo; que esta es limitada, sin embargo en la practica los sindicatos realizan o llevan a cabo como también señala Néstor de Buen, infinidad de negocios jurídicos que en su totalidad exceden lo señalado en la propia Ley.

Al respecto de la capacidad de los sindicatos, el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes”.

Concluimos con lo expuesto por Oscar Ramos al establecer la diferencia entre persona y personalidad, exponiendo que persona “es el sujeto colectivo sindicato, el que tiene capacidad de goce por ser persona moral, y actúa por medio de su directiva, esta integra la persona, es ella misma. La personalidad corresponde ha los extraños, a los que actúan en nombre de la persona; un apoderado debe acreditar su personalidad; la directiva debe acreditar la capacidad”.³³

³³ Op cit. RAMOZ ALVAREZ, Oscar Gariel. P.64.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 377, nos menciona las obligaciones que tiene todo sindicato las cuales son:

I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

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

CAPITULO TERCERO

ANALISIS DE LAS SANCIONES SINDICALES Y TRIBUNAL QUIEN DEBE APLICARLAS

CAPITULO TERCERO
ANALISIS DE LAS SANCIONES SINDICALES Y TRIBUNAL QUIEN DEBE
APLICARLAS

a) Suspensión del Registro Sindical.

En la actualidad hablar de la suspensión de un registro sindical es algo verdaderamente difícil, por no decir que imposible, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 370, lo siguiente:

Artículo 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa.

Del artículo anterior transcrito se puede, interpretar que los sindicatos se están sujetos a una suspensión siempre y cuando esta no sea por vía administrativa.

Esto significa, que mediante un juicio jurisdiccional ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje si es posible que se pueda otorgar una suspensión de un registro sindical, pero esto resulta complicado, nada sencillo, toda vez que en la Ley Laboral no se contempla cuales pueden ser las causas para la suspensión de un registro sindical ya que lo único que encontramos se puede apreciar en el ya mencionado artículo 370 de la Ley que resulta nada sencillo y tal vez muy complicado el que se pueda determinar la suspensión de un registro sindical pues no existen fundamentos legales para solicitar dicha suspensión, tampoco señala quien o quienes podrían ser los interesados en solicitar dicha suspensión y mucho menos los fundamentos legales para poder hacerlo, y al estar ante una Ley de carácter eminentemente social, sería imposible.

Es importante señalar que al hablar de la suspensión de un registro, es por un tiempo determinado, ya que de lo contrario estaríamos ante la cancelación del mismo.

Todo indica que al otorgarse un registro sindical, este es de por vida, pongamos los siguientes ejemplos la autoridad registradora (Asociaciones) requiere a un sindicato legalmente constituido lo siguiente:

- a). Actualice sus padrones sindicales.
- b). Que presente actas de elección de la mesa directiva del sindicato.
- c). El sindicato no acredita tener socios activos en su organización.
- d). La organización sindical no realiza las altas ni las bajas de sus miembros.

Ahora nos preguntamos ¿Qué sanción debe recibir el sindicato? En caso de incumplir con los requerimientos señalados en la Ley ,de acuerdo con el precepto legal invocado anteriormente, la respuesta sería ninguna sanción por vía administrativa tendría que ser por vía jurisdiccional para suspender el registro, ahora bien, esto nos hace pensar que registro de asociaciones tendría que ser la parte actora lo cual vemos verdaderamente imposible de que sucediera además que no tendría ningún sentido porque después de litigar un asunto por dos o mas años, en ese tiempo el sindicato demandado por su incumplimiento, se pondría al corriente de sus documentos y el juicio laboral carecería de materia.

Es por eso que hemos considerado establecer en la Ley Federal del Trabajo, que las sanciones de aquellos sindicatos que no cumplan con los mandatos de la autoridad registradora si se puedan suspender por vía administrativa para lo

cual seria necesario reformar en primer término el artículo 370 del propio código laboral para que a la letra diga:

Artículo 370.- Los sindicatos están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa.

Con esa pequeña reforma la autoridad del trabajo federal o local podría poner en orden a muchos de los sindicatos incumplidos porque podría suspenderles su registro por las causas que mas adelante señalaremos.

Consideramos importante proponer la creación de un artículo 377 bis en el cual se establezcan las sanciones a que se hacen sujeto los sindicatos por incumplir con el artículo 377 el cual a la letra diría:

Artículo 377 bis.- Los sindicatos que incumplan las obligaciones del artículo anterior se hacen sujetos a las siguientes sanciones:

- I. Cuando un sindicato no proporcione la información que le solicite las autoridades del trabajo a que se refiere la fracción I del artículo 377, en un termino de 30 días naturales contados a partir de la fecha de que recibió el requerimiento, se suspenderá su registro hasta en tanto de cabal cumplimiento a lo solicitado;
- II. Cuando un sindicato omita notificar en un periodo de tres meses, los cambios de la directiva o modificación de estatutos, se harán sujetos a una suspensión de su registro sindical hasta por un termino de un mes;
- III. Cuando de manera reiterada el sindicato incumpla con la autoridad de informar altas y bajas de sus miembros en periodos superiores a

los establecidos en esta ley su registro se cancelara hasta por un término de seis meses.

Un sindicato que detenta la titularidad de un contrato colectivo o de un contrato ley sentimos que no tendría ninguna problema para cumplir en tiempo y forma los mandatos de la ley situación contraria para aquellos sindicatos que no detentan ningún contrato colectivo de trabajo y que generalmente no representan a nadie y que sin embargo si cuentan con un registro sindical que les permite estar emplazando a huelga a las medianas y pequeñas empresas que se le ponen en frente y que en la mayoría de los casos solo se están dedicando a sacar beneficios personales de quien se dice ser dirigente de esa agrupación sindical.

Nuestra propuesta de suspensión de registro sindical, estamos seguros que no contraviene el derecho social sino por el contrario lo fortalece ya que ahora si, los trabajadores tendrán que verse representados por verdaderos sindicatos que estén con su documentación al corriente con la autoridad que lo registra.

La reforma a la ley que estamos proponiendo seria de muy fácil aplicación ya que ahora si se podría suspender el registro sindical por la autoridad que lo registro (local o federal) y no estar sujeto a algo absurdo como pudiera ser un juicio jurisdiccional el cual ni conocemos las causas por las cuales abría de promoverse ni quien debería de hacerlo.

b) Cancelación del Registro Sindical.

Nuevamente mencionaremos el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo mismo que a la letra dice:

Artículo 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa.

Podemos apreciar que actualmente es legal y esta permitida la cancelación del registro de los sindicatos siempre y cuando no sea por vía administrativa, y el artículo 369 establece las causales por las cuales puede precisamente cancelarse el registro sindical dicho artículo a la letra dice:

Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

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

La fracción primera del artículo anteriormente mencionado señala la disolución del sindicato, en ese punto tendríamos que ir a un caso específico y apreciar que dice los estatutos del sindicato a disolverse y poder dar una opinión más adecuada pero en términos generales nos parece correcto que se otorgue o que se de la cancelación del registro de un sindicato por ese motivo.

Sin embargo imaginemos que los trabajadores acuerdan disolver el sindicato y de acuerdo con sus estatutos queda disuelto ¿Qué pasará con su registro?, si se cancela automáticamente estaríamos hablando que fue por vía administrativa ¿O ya disuelto el sindicato habría que demandar jurisdiccionalmente la cancelación del registro?

La verdad es que no tenemos una respuesta al cuestionamiento anterior por que si ya se disolvió el sindicato nos preguntamos a quien le interesaría demandar la cancelación del registro, creemos que a nadie y sin embargo no podríamos afirmar que dicho sindicato carezca de registro ya que la autoridad registradora está impedida legalmente de acuerdo a lo que establece el artículo 370 de la Ley Laboral hacerlo por vía administrativa, consideramos que esto es

precisamente un ejemplo de lo que no debe suceder en la vida real es decir el tener un sindicato disuelto con un registro vigente otorgado por la autoridad.

La fracción segunda nos dice que por dejar de tener los requisitos legales, de manera breve los recordamos, dejar de ser menos de veinte trabajadores, si no se propone el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses; la falta de documentos como pudiera ser la asamblea constitutiva, la relación de nombres de los socios, los estatutos y el acta de la asamblea directiva.

Pensemos ahora en el sindicato que legalmente tiene su registro y que incumple con los puntos anteriormente señalados y que la autoridad registradora tiene conocimiento de ese hecho, ¿Quién solicitará la cancelación del registro de ese sindicato? Respuestas:

- a) ¿Los trabajadores?
- b) ¿El patrón o patrones?
- c) ¿La Junta Local de Conciliación y Arbitraje?
- d) ¿La Secretaria del Trabajo y Previsión Social?
- e) ¿El propio sindicato?
- f) ¿Todos los anteriores?

Pensaríamos que la respuesta correcta es que le correspondería a la autoridad que registro el sindicato, porque ella es la que supuestamente sabe que el sindicato dejo de tener los requisitos legales por lo tanto tendría que recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a demandar la cancelación del registro sindical.

Ahora bien si el sindicato al cual se le pretende cancelar su registro es de jurisdicción local la oficina o departamento de registro de asociaciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de la Federación que

corresponda tendrá que demandar ante esa misma Junta local de Conciliación y Arbitraje es decir que sería Juez y parte.

Si el sindicato fuera de jurisdicción federal sería el registro de asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien tendría que concurrir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a demandar dicha cancelación igualmente estaríamos hablando en que la autoridad registradora sería Juez y parte.

Que difícil resulta todo esto consideramos que en la practica nunca se llevara acabo pues creemos que no se ha dado, lo cual podemos simplificar si le otorgamos a la autoridad que registro el sindicato las facultades para cancelar su registro por vía administrativa y desde luego por casos que estén bien determinados en la Ley y que esto no se convierta en una casería de brujas.

En el siguiente capitulo daremos a conocer de manera clara las propuestas de reforma que consideramos ayudarían a la solución de la problemática planteada.

No olvidemos que al hablar de la cancelación del registro de un sindicato nos estamos refiriendo al exterminio total del mismo ya que carecería de personalidad jurídica para poder defender los intereses de la propia organización sindical.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje; aunque dependen del Ejecutivo, Estatal o Federal son considerados órganos jurisdiccionales, por lo tanto no se podrá cancelar un sindicato por vía administrativa, ya que siempre e deberá tramitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y siempre en vía jurisdiccional.

c) Disolución de Sindicato.

El artículo 379 de la Ley del Trabajo previene que 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.

Por lo que respecta a los efectos que provoca la disolución del sindicato se han de señalar:

1. La liquidación del patrimonio, mismo que se debe realizar de acuerdo a lo consignado en los estatuto, y tal como señala el artículo 380 de la Ley, a falta de disposición expresa el patrimonio pasara al de la federación o confederación a que perteneciera el sindicato y si no existiera, al Instituto Mexicano del Seguro Social.
2. Las condiciones de trabajo consignadas en el contrato colectivo, no habiendo otra organización obrera que lo sustituya plantea el problema de la situación de las condiciones de trabajo, en caso de desaparecer al titular del contrato colectivo.

Estamos convencidos que en la disolución de un sindicato no cancela el registro sindical y como lo aviamos comentado líneas arriba tendremos un sindicato disuelto por voluntad de los trabajadores o por haber llegado al tiempo fijado con un registro sindical vigente, si en cualquiera de los dos casos el registro de asociaciones lo cancelara lo estaría haciendo de manera administrativa por lo que consideramos que dicha cancelación seria nula de pleno derecho.

Consideramos que las propuestas que daremos a conocer mas adelante ayudaran a resolver la problemática planteada ya que estas tres figuras jurídicas que estudiamos suspensión, cancelación y disolución del registro sindical parecen iguales pero hemos visto, analizado y comprobado que no lo son y que en ningún caso pueden llevarse acabo por vía administrativa y por así establecerlo el multicitado articulo 370 de la Ley Federal del Trabajo.

d) Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Consideramos importante hablar de la Junta Federal de Conciliación Arbitraje toda vez que este es el órgano jurisdiccional que esta facultado para conocer y resolver sobre la suspensión, cancelación o disolución de un registro sindical de jurisdicción federal, otorgado por la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

No olvidemos que en temas anteriores ya establecimos la jurisdicción federal la cual emana de la fracción XXXI del articulo 123 Constitucional apartado "A" en relaciona con el articulo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

En el texto original del artículo 123 constitucional se facultaba tanto al Congreso de la Unión como a las Legislaturas de los Estados para expedir leyes sobre el trabajo, "fundadas en las necesidades de cada región", lo que determino, el establecimiento de sistemas diversos de impartición de la justicia laboral. Es a partir de 1927, cuando Plutarco Elías Calles promulgo el 17 de septiembre el decreto correspondiente que se crea la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para el objeto de conocer de los asuntos de interés federal. Es importante señalar que dicho decreto se expidió sin facultad alguna ya que, fundado en la fracción I del articulo 89 constitucional chocaba de frente con el mandato restrictivo del proemio del articulo 123 que solo permite dictar leyes en materia del trabajo al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados. La circunstancia de que se denomina "decreto" a la disposición

respectiva no modificada su naturaleza material de Ley. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje nació, pues, con pecado concebida, dada su evidente inconstitucionalidad.

La federalización de la materia laboral en 1929 por iniciativa de Emiliano Portes Gil, para evitar la promulgación de “leyes ambiguas o contradictorias”, según se expresaba en la exposición de motivos, vino a superar el escollo de inconstitucionalidad que afectaba a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y, al mismo tiempo dejó a los gobiernos estatales la aplicación de la ley al dejar en sus manos la formación de las juntas centrales. No fue mala la solución en la medida que constituyó en freno a la excesiva centralización posible.

Ha habido un intento de federalizar en totalidad la materia laboral, sustrayendo a los estados la integración de las juntas. El Congreso de la Unión aprobó la enmienda respectiva durante el gobierno del Presidente López Portillo, pero no lo hicieron las Legislaturas de los Estados. Sin embargo todo indica que ese proyecto volverá a tomar fuerza.³⁴

El artículo 2 Del Reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje señala que las Juntas es un Tribunal con plena jurisdicción, el cual tiene a su cargo la tramitación y decisión de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente ligados con ellas, siendo que su competencia esta determinada por la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución Federal y por la Ley que o rige.

De esta definición podemos obtener los siguientes elementos:

- a. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es concedida como un Tribunal con amplia jurisdicción.

34. De Buen Lozano, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, ed. Porrúa, México 1990, Pags. 171 y 172.

- b. Derivado de lo anterior tiene la encomienda de tramitar y decidir sobre aquellos conflictos que le sometan a su jurisdicción, es decir desde el trámite de la presentación de la demanda o cualquier escrito que inicie un procedimiento, pasado por la substanciación del mismo y asta la emisión del laudo que decida por el negocio.
- c. Por esa tramitación y decisión versara sobre los conflictos relacionados con relaciones laborales o aquellas íntimamente ligadas con esas, que susciten patronos y/o trabajadores, unos con otros.

Así pues tenemos que se trata de tribunales de trabajo con suficiente competencia e imperio para conocer, tramitar, resolver y ejecutar sus propias decisiones, claro siempre dentro de las facultades y competencia otorgadas por la ley.

Su funcionamiento puede ser en pleno o en junta especial, son constituidas de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades diversas que determinan la jurisdicción federal.

Es importante señalar que a fin de evitar la centralización de la Junta Federal, la ley autoriza que se establezcan juntas especiales fuera de la capital de la republica, a las que les corresponderá el conocimiento y resolución y conflictos de trabajo de todas las ramas de la industria y actividades que sean de competencia federal y que correspondan a su jurisdicción por vía territorial (artículo 606 LFT)

Es importante señalar que en la actualidad la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se integra por 61 juntas especiales, mismas que se encuentran 16 en el Distrito Federal y las restantes distribuidas en los 31 Estados de la Republica Mexicana.

Los trabajadores pueden elegir en presentar su demanda ya sea en la Junta Especial foránea de la Federal de Conciliación y Arbitraje que le Corresponda a su entidad federativa, o bien, en la sede central que se encuentra en el Distrito Federal.

Por otro lado el Reglamento de la Junta Federal en su artículo cuarto señala:

Artículo 4.- Para el despacho de los asuntos de su competencia, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integrará con un representante del Gobierno y con los representantes de los trabajadores y de los patrones electos legalmente y contará con los siguientes órganos jurídicos y administrativos, y servidores públicos:

Pleno de la Junta

Presidente de la Junta

Secretaría General de Acuerdos y Conflictos Colectivos

Secretaría General de Conflictos Individuales

Secretaría General de Asuntos Jurídicos y Documentación

Coordinación General de Administración

Presidentes de Juntas Especiales

De las Coordinaciones de Conciliadores, y de Asesores de la Presidencia

Secretaría Auxiliar de Emplazamientos a Huelga

Secretaría Auxiliar de Huelgas

Secretaría Auxiliar de Conflictos Colectivos

Secretaría Auxiliar de Peritajes y Diligencias

Secretaría Auxiliar de Apoyo y Control Procesal a Juntas Especiales

Secretaría Auxiliar de Información Técnica y Documentación

Secretaría Auxiliar de Amparos

Subcoordinación de Programación, Organización y Presupuesto

Subcoordinación de Administración de Personal

Subcoordinación de Recursos Materiales y Servicios Generales

Unidad de Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo

Unidad de Quejas, Denuncias y Responsabilidades

Oficinas Auxiliares Foráneas de la Junta

Titulares de Unidad

Conciliadores

Auxiliares de Junta Especial

Secretarios de Acuerdos

Actuarios

Como podemos apreciar la Junta Federal de conciliación y Arbitraje es un órgano tripartita por que se integra, con representante de gobierno (Presidente de la Junta y lo elige el Presidente de la Republica), representantes de los trabajadores y representantes de los patrones estos últimos son electos en convención que se celebra cada seis años de acuerdo con la convocatoria que emite la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y tienen derecho a la reelección.

Este órgano tripartito tiene como apoyo para la impartición de la justicia laboral las instituciones mencionadas anteriormente con personal jurídico y administrativo que se requiera.

Queremos dejar claro que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje no es la institución encargada de otorgar el registro de un sindicato de jurisdicción

federal ya que esta facultad le corresponde directamente a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y específicamente a la Dirección General del Registro de Asociaciones la cual tiene la obligación de informar a dicha Junta por escrito cuando ha otorgado el registro a un nuevo sindicato.

Sin embargo como ya lo aviamos comentado anteriormente le corresponde conocer sobre la suspensión, cancelación y disolución del registro de un sindicato de jurisdicción federal, por ser el órgano jurisdiccional de acuerdo a las facultades que expresamos anteriormente.

e) Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

La Junta local de Conciliación y Arbitraje igualmente es un órgano tripartita es decir integrado por un representante del Gobierno otro representante del capital y otro mas de los trabajadores y va a funcionar de manera idéntica a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, conociendo y resolviendo asuntos de jurisdicción local es decir que no estén contemplados dentro de lo que especifica la fracción XXXI del artículo 123 constitucional apartado "A" y 527 del código laboral.

Los gobernadores de las entidades federativas serán los responsables del buen funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje pues a ellos corresponde nombrar al representante del gobierno por lo tanto en nuestro país existen 32 Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje es decir un por cada Estado incluido el Distrito Federal y las cuales podrán tener las Juntas Especiales que consideren necesarias para su buen funcionamiento.

La solicitud de un registro sindical de jurisdicción local sí se tramita ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje a diferencia de los sindicatos de jurisdicción federal.

Esto significa que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje también funciona como un órgano administrativo al determinar sobre el registro de un nuevo sindicato y para la suspensión, cancelación o disolución del mismo se convierte en un órgano jurisdiccional es decir que actúa con una dualidad jurídica como órgano administrativo y jurisdiccional, esto la convierte en Juez y en parte.

CAPITULO CUARTO

REFORMAS SINDICALES

CAPITULO CUARTO

REFORMAS SINDICALES

a) Análisis de que la Cancelación de Registro se lleve acabo por resolución Administrativa.

En el capitulo anterior buscamos la forma de dejar claro que la cancelación del registro sindical no se puede llevar acabo por vía administrativa solo por vía jurisdiccional mediante algún procedimiento ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a lo que por cierto hemos encontrado algunas deficiencias que trataremos en este capitulo.

Consideramos que el conflicto de cancelación de un registro sindical se debe llevar acabo mediante un procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje que se encuentra reglamentado en el capitulo XVII articulos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo.

La afirmación anterior la fundamentamos porque el artículo 892 de la propia Ley laboral establece:

Artículo 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

El articulo transcrito anteriormente, nos deja claro que la tramitación de la cancelación de un registro sindical no se lleva acabo por un procedimiento especial, igualmente estamos seguros que tampoco es un conflicto colectivo de

naturaleza económica, por lo tanto tampoco se llevaría bajo un procedimiento de esa naturaleza, en conclusión, solo nos quedan los procedimientos ordinarios que se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De manera fundada y motivada hemos dejado claro que la cancelación del registro sindical debe llevarse a cabo mediante un procedimiento ordinario, ahora veamos las dificultades que esto representa.

Nos dice el artículo 870 de la Ley Federal del Trabajo, que el procedimiento ordinario se dará para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica; por lo tanto la acción de solicitar la cancelación de un registro sindical, nos lleva a sacar las siguientes conclusiones:

- a) Que si constituye un conflicto de naturaleza jurídica;
- b) Que es de carácter colectivo;
- c) Que debe tramitarse por un procedimiento ordinario.

Después de las afirmaciones señaladas veamos ahora las complicaciones que todo esto ocasiona y poder determinar con ello la solución que consideramos al tema que hemos estado comentando.

Del artículo 871 de la Ley Laboral, se desprende de manera muy clara que el procedimiento ordinario se iniciara con la presentación del escrito de demanda ante la oficialía de partes de la Junta de Conciliación y Arbitraje, nos sigue diciendo la ley que dicha demanda se formulara por escrito acompañada con las copias suficientes para cada uno de los demandados, y que la parte actora expresara los hechos en que funde su petición, pudiendo acompañar las pruebas que se consideren pertinentes, esto último se puede leer en el artículo 872 de la propia ley, a todo ello nos hacemos los siguientes cuestionamientos, recordando que nuestra acción es “la cancelación de un registro sindical”.

1. ¿Quien debe ser la Parte Actora?,
2. ¿El Demandado solo debe ser el sindicato del cual solicitamos la acción intentada?,
3. ¿Pueden o deben existir codemandados?.

Quizá las tres preguntas anteriores representan a los muchos cuestionamientos que nos lleva este tema porque al parecer son un tanto difícil de responder y veamos el análisis de cada una de ellas:

Recordemos que la cancelación de un registro sindical según nos dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 369 el cual a la letra dice:

Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.
- III. La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.

La fracción I nos habla del caso de la disolución de los sindicatos que de acuerdo a lo que establece el artículo 379 de la Ley Laboral nos dice que esta solo es procedente cuando el voto de las dos terceras partes (66.66%) de los miembros que la integran así lo determinan o bien cuando a transcurrido el termino fijado en sus estatutos sindicales.

Imaginemos el caso de que el voto mayoritario de las dos terceras partes o mas de los socios deciden disolver el sindicato y el patrimonio sindical se aplica correctamente en la forma que determinan sus estatutos y cada uno de los socios o de los trabajadores toma por su lado una vez que se ha disuelto

legalmente el sindicato, nos preguntamos a quien de ellos le interesara preocuparse por la cancelación de su registro.

En la hipótesis anterior tenemos un sindicato legalmente disuelto con registro sindical vigente ya que este no puede cancelarse por vía administrativa a que tienen vigencia las tres preguntas que nos asíamos anteriormente para poder demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje mediante un procedimiento ordinario jurídico de carácter colectivo.

El actor es quien promueve Nos preguntamos, ¿Quién será parte actora?, los propios trabajadores en mayoría, uno solo de ellos, la autoridad que otorgo el registro; algún otro sindicato, ¿o quien? Los trabajadores seguramente no tiene interés, la autoridad a quien demandarla si el sindicato ya fue disuelto, otro sindicato tendría que acreditar algún interés jurídico.

Con esa misma hipótesis nos preguntamos ¿Quién sería la parte demandada?, seria difícil saberlo ya que al disolverse el sindicato ya no habría a quien demandar y al no haber ningún interesado en promover la cancelación del registro de igual forma consideramos difícil determinar a la parte demandada, i como consecuencia, seria mas complicado determinar quien pudiera ser un codemandado.

La fracción II del artículo 369 nos menciona que “por dejar de tener los requisitos legales” también es cuestión de hacernos las mismas preguntas pero antes de tratar de responderlas recordemos cuales son los requisitos legales :

1. Cumplir con la finalidad prevista de todo sindicato “que se constituya para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (artículo 356 LFT),

2. Tener como mínimo veinte trabajadores en servicio activo (Art. 364 LFT)

3. Tener la documentación que exige la Ley

- * Acta de asamblea constitutiva,
- * Lista con el número, nombres y domicilios de los miembros
- * Estatutos autorizados,
- * Acta actualizada de la directiva sindical.

En esta segunda hipótesis para poder solicitar la cancelación del registro sindical ante la Junta de Conciliación y Arbitraje nos preguntamos también ¿Quién puede ser parte actora? , desde luego que el sindicato no lo sería, mucho menos su directiva tal vez pudiera ser la autoridad que otorgo el registro y el demandado el sindicato pues dicha autoridad es la única que conocería que el sindicato dejo de cumplir los requisitos legales pero dicha autoridad será muy cuestionada al señalar cual sería su interés jurídico por solicitar la cancelación del registro y en la vida práctica consideramos que esto verdaderamente resulta difícil de que se de el cumplimiento de esta hipótesis.

Como podemos apreciar en el presente trabajo de investigación hablar de lo que hoy en día establece la Ley Federal del Trabajo de que la cancelación de un registro sindical se lleve por vía jurisdiccional resulta algo verdaderamente difícil de que se de es por ello que la propuesta que estamos dando en el presente trabajo de investigación es en el sentido de que la cancelación de un registro sindical pueda darse por resolución de carácter administrativo como lo hemos mencionado en puntos anteriores.

Para lograr el anterior objetivo es requisito indispensable poder reformar la Ley Federal del Trabajo situación que le corresponde al Congreso de la Unión por

así disponerlo la fracción X del artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mismo que a la letra dice:

Artículo 73.- El Congreso tiene facultad:

X. Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123;

Durante los últimos años se ha manejado mucho en el Congreso de la Unión y en la opinión pública las reformas a la Ley Federal del Trabajo las cuales por una o muchas razones no se han podido concretar y para nosotros sería muy agradable el ver plasmado en la nueva Ley Laboral o en sus posibles reformas las que estamos proponiendo en el presente trabajo.

b) Resoluciones fundadas y motivadas por quien emita una Cancelación de Registro.

En el presente tema estableceremos nuestra propuesta principal en el trabajo de investigación que hemos realizado y que es la cancelación de un registro sindical, y que esta se pueda llevar a cabo en forma o de manera administrativa y que sea la propia autoridad que registró el mismo la que conozca de su cancelación es decir:

a) La Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de los sindicatos de jurisdicción federal.

- b) Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de cada una de las entidades federativas a través de su oficina respectiva de registro de asociaciones en los casos de los sindicatos de jurisdicción local.

La autoridad registradora federal o local deberá emitir sus resoluciones fundadas y motivadas esto con el fin de que no se cometan atropellos o violaciones a los derechos de los sindicatos que están en proceso de cancelación de su registro y desde luego que sea por algún precepto que se encuentre establecido en la Ley Federal del Trabajo.

Hemos analizado que nuestra actual Legislación del Trabajo no contempla los fundamentos legales por los cuales puede proceder la cancelación del registro del sindicato es por ello que propondremos en el siguiente tema reformas y adiciones a la misma y con ello tener elementos jurídicos que sean aplicables al caso concreto.

Se debe de respetar el derecho de audiencia para los sindicatos que estén en proceso de cancelación de su registro, es decir que deben ser oídos y vencidos mediante el procedimiento administrativo que tendrá que llevarse a cabo.

Una resolución fundada y motivada emanada por la autoridad que registro, a un sindicato debe ser siempre la que determine si se cancela o no un registro sindical, esto permitirá que se respeten las garantías constitucionales y no se convierta en una casería de brujas el registro de un sindicato que por sus actuaciones molesten o incomoden a un patrón o bien a un gobierno local o al propio gobierno federal.

La resolución fundada y motivada de la cancelación de un registro sindical, traerá beneficios muy importantes al derecho del trabajo, a los trabajadores, a las empresas, a los estados de la federación y a la propia nación ya que esto permitirá que los sindicatos que no tengan una vida jurídica útil pierdan su

registro y se pueda llevar acabo una depuración de los mismos tanto en los estados como en la federación.

Creemos que la resolución fundada y motivada de la cancelación de un registro sindical poco a poco ira terminando la practica viciosa de aquellos sindicatos que cuentan con un registro y no tienen agremiados y solo se dedican a estar emplazando a huelga por todo a pequeñas y medianas empresas, firmas de contrato, o titularidades de contrato con el único fin de obtener un beneficio económico de quien supuestamente se dice ser dirigente de esa agrupación sindical que lo unido que tiene es el registro del sindicato y a la representación del mismo sin contar con agremiados.

Estamos convencidos que la resolución fundada y motivada de la cancelación de un registro sindical implicara en un futuro mediato seguridad física y moral, para trabajadores verdaderos, representantes sindicales, litigantes, patrones y en algunos casos autoridades de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por que de todos es conocido, de que los emplazamientos a huelga por firma de contrato o juicios de titularidad traen aparejada violencia física y moral del sindicato que demanda y amedrentando a las personas antes mencionadas existen muchos ejemplos de lo anteriormente comentado.

Señalaremos que en los últimos años en la sede de la Junta Local de la Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, se han dado casos de que han amenazado a personas para que sedan a las pretensiones de ese tipo de sindicatos, y al no cumplir sus expectativas, trabajadores, litigantes, patrones han sido brutalmente golpeados llevándose de por medio al publico en general o a las mismas autoridades de las Juntas, en dicha sede se tienen casos registrados de litigantes que han sido acecinados por golpeadores que prestan sus servicios al mejor postor todo ello motivado principalmente por sindicatos que solo quieren el beneficio de quien los representa ya que ellos generalmente nunca representan a nadie.

La resolución fundada y motivada de la cancelación de un registro sindical por vía administrativa tendrá importantes beneficios para el derecho laboral mexicano.

c) Reformas al Capítulo II del Título Séptimo de la Ley Federal de Trabajo.

Después de haber dado a conocer el desarrollo de nuestro trabajo de tesis, el haber desglosado la hipótesis y hacer los comentarios que consideramos más importantes sobre la cancelación del registro sindical por vía administrativa pasamos a dar a conocer nuestras proposiciones de reforma que den viabilidad y certeza jurídica a nuestra propuesta de tesis.

Para lograr el objetivo es importante señalar con toda claridad los artículos del capítulo a que nos estamos refiriendo el II del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo “Sindicatos Federaciones y Confederaciones”.

Deberán darse diversas reformas y adiciones al título que se menciona en el párrafo que antecede y para que se puedan dar los extremos de nuestra propuesta, particularmente en que la autoridad tenga los elementos para omitir resoluciones fundadas y motivadas en el tema de la suspensión y la cancelación de un registro sindical y entre ellos los siguientes.

Sin duda el primer artículo que debe reformarse es el 370 de la Ley Federal del Trabajo mismo que a la letra dice:

Artículo 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Consideramos que ahora debe señalar:

Artículo 370. Los sindicatos están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Ahora proponemos un artículo 370 bis el cual debe decir:

Artículo 370 bis.- La autoridad ante la que se presento la solicitud de registro esta facultada para exigir de los sindicatos lo siguiente:

- I. Que acredite la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Que acredite que sigue constituido con el numero de miembros fijado en el artículo 364 y que dichos miembros se encuentren en servicio activo en una empresa o establecimiento;
- III. Que acredite estar cumpliendo con las disposiciones establecidas en el artículo 377.

En el momento en que la autoridad registradora conozca del incumplimiento de un sindicato en los puntos que anteceden le notificara en su domicilio que tenga registrado que cuenta con el termino establecido en el artículo 377 bis para cumplir el requerimiento que se le hizo, de no existir domicilio registrado se le notificara por medio de los estrados de la propia autoridad. En caso de no atender el llamado de la autoridad el sindicato podrá recibir alguna de las sanciones establecidas en el artículo 377 bis. Y en caso de no subsanar en un término de tres días el requerimiento de la autoridad esta procederá a la cancelación de su registro sindical.

Consideramos importante proponer la creación de un artículo 377 bis en el cual se establezcan las sanciones a que se hacen sujeto los sindicatos por incumplir con el artículo 377 el cual a la letra diría:

Artículo 377 bis. Los sindicatos que incumplan las obligaciones del artículo anterior se hacen sujetos a las siguientes sanciones:

- I. Cuando un sindicato no proporcione la información que le solicite las autoridades del trabajo a que se refiere la fracción I del artículo 377, en un término de 30 días naturales contados a partir de la fecha de que recibió el requerimiento, se suspenderá su registro hasta en tanto de cabal cumplimiento a lo solicitado;
- II. Cuando un sindicato omita notificar en un periodo de tres meses, los cambios de la directiva o modificación de estatutos, se harán sujetos a una suspensión de su registro sindical hasta por un término de un mes;
- III. Cuando de manera reiterada el sindicato incumpla con la autoridad de informar altas y bajas de sus miembros en periodos superiores a los establecidos en esta ley su registro se cancelara hasta por un término de seis meses.

Al artículo 379 deberá agregarse una tercera fracción para que ahora textualmente establezca:

Artículo 379.- Los sindicatos se disolverán:

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

- III. Cuando se de el supuesto de las fracciones anteriores en automático se tendrá cancelado el registro del sindicato de que se trate.

Estamos convencidos que nuestra propuesta de tesis esta sujeta a que sea enriquecida por su autora así como también de estudiosos de la materia del derecho del trabajo igualmente consideramos que no es un tema que puedan aceptar fácilmente los sindicatos aunque si muchos trabajadores.

Lo que buscamos con el presente trabajo de investigación es normar la conducta de aquellos sindicatos que cuentan con un registro otorgado legalmente por una autoridad y solo se dedican a generar conflictos como lo hemos establecido líneas arriba.

No queremos ni pretendemos atentar contra el principio de la libertad sindical por el contrario queremos fortalecerlo para que los trabajadores tengan verdaderos sindicatos y que representen verdaderamente sus intereses individuales y colectivos bienvenidas todas las opiniones a favor de esta idea que se esta sembrando esperando que algún día sea un producto en beneficio de la clase trabajadora de los sistemas de producción del Derecho y de nuestra propia nación.

CONCLUSIONES.

Primera.- Después del estudio que hemos realizado nos queda claro que la Ley Federal del Trabajo requiere de algunas reformas estructurales para que sea moderna y acorde a los tiempos que estamos viviendo, sin perder los principios que emanan de nuestra constitución tanto en materia sustantiva como procesal.

Segunda.- Compartimos de que la Ley Laboral Mexicana es parte de un derecho social entendido este como aquel que se dedica a proteger tutelas, y reivindicar a los económicamente débiles, no olvidemos que en una relación de trabajo el económicamente débil será el trabajador y en lo colectivo las agrupaciones sindicales o bien los sindicatos de trabajadores.

Tercera.- Dentro de las reformas que pudieran proponerse a la Ley Federal del Trabajo sin duda sería en el tema de los sindicatos primero para que la autoridad registradora ya sea las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tuvieran mayores elementos para poder justificar el otorgamiento de un nuevo registro sindical quizá con nuevos requisitos legales y no solo derivados de un reglamento, pero sobre todo que de una vez por todas exista la cancelación del registro sindical por vía administrativa por supuestos especificados en la Ley del Trabajo.

Cuarta.- En nuestro trabajo mencionamos que también pueda darse una suspensión del registro sindical como una medida precautoria o previa a la cancelación del registro sindical por vía administrativa sentimos que esto permitirá que los sindicatos deban cumplir con las obligaciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo, y en caso de incumplimiento ahora si tendrían sanciones verdaderas a las que tendrían que sujetarse como puede ser y ya se dijo anteriormente la suspensión o cancelación de un registro sindical con las implicaciones y consecuencias legales que ello implica.

Quinta.- Nuestra principal aportación en el presente trabajo de investigación es precisamente que pudiera establecerse en el Código Laboral la cancelación del registro de sindicatos, con ello terminar con las practicas que llevan a cabo algunos de ellos que generalmente no representan a nadie y sin embargo se dedican a realizar cualquier tipo de extorsión o de desmanes a empresas o a verdaderos sindicatos generando violencia de todo tipo, pues consideramos que en estos tiempos esa situación ya no puede subsistir, porque para ello debe darse la voluntad de los trabajadores y no de personas que infundando miedo se dedican a lucrar en sus intereses personales.

Sexta.- Estamos seguros que el llevar a la Ley Federal del Trabajo la cancelación de un registro sindical por vía administrativa levantaría una polémica en el propio Congreso de la Unión por que se pensaría que estamos atentando contra el principio constitucional de la autonomía sindical, estamos convencidos que no hay tal atentado sino por el contrario es fortalecerlo porque nuestra intención es que los sindicatos de este país sean verdaderos representantes de los trabajadores.

Séptima.- Generalmente los sindicatos que verdaderamente cumplen con su finalidad de estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses tienen verdaderos compromisos con sus agremiados y se preocupan porque la fuente de trabajo cumpla con las obligaciones pactadas en los contratos colectivos o contratos ley y a su vez exhortan a sus agremiados a ser cumplidos con sus obligaciones laborales y todos fortalezcan la empresa que les da el sustento diario para mantener a sus familias.

Octava.- Para lograr el objetivo de tener en la Ley la cancelación del registro sindical es indispensable modificar adicionar reformar y crear algunos artículos de la Ley Federal que den el resultado que nos hemos fijado en el presente trabajo, primero fue suprimir en el articulo 370 de la Ley Federal del Trabajo la palabra “no” con ello ya queda abierta la posibilidad jurídica de que un

sindicato pierda su registro sindical por vía administrativa y de ay se viene una serie de reformas al capitulo II del titulo séptimos de nuestro Código Laboral como quedo establecido en el cuerpo del presente trabajo.

Novena.- Como esta redactada la Ley en el capitulo y titulo mencionado en la conclusión que antecede se desprende claramente que jurisdiccionalmente existe la cancelación de un registro sindical y sin temor a equivocarnos estamos convencidos que nunca se darían los supuestos de tal cancelación por lo tanto nuestra Ley de 1970 simple y sencillamente no puede cancelar registros sindicales.

Décima.- En este estudio prevalece un criterio eminentemente jurídico sin animo de que se toque, políticamente debemos pensar que es lo que mas conviene a los trabajadores y a sus sindicatos, a los patrones y a sus empresas y a México, estamos seguros que todos queremos un marco jurídico que nos regule nuestros derechos y obligaciones y que se excluya la violencia física o moral en algo tan importante y sagrado como es nuestro derecho laboral.

FUENTES CONSULTADAS

FUENTES CONSULTADAS.

1. Arellano Garcia Carlos Alberto, Derecho Procesal Civil, 7ma, Edicion, Editorial Porrúa, Mexico 2000.
2. Alonso Olea, Manuel, Derecho Colectivo Laboral, Prologo de Dr. Alfredo J.Reprechet, Ed. Caja de Non, Buenos Aires 1973.
3. Bailón Valdovinos, Rosalio, Derecho Laboral, Ed. Mundo Jurídico, México 1991.
4. Borrell Navarro, Miguel, Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 1ra. Ed., Editorial, PAC, México 1989.
5. Barajas Montes de Oca, Santiago, Derecho del Trabajo, 1ra, edición, Editorial, MC GRAW-HILL, México 1997.
6. Briceño Ruiz, Alberto, Derecho Individual del Trabajo, 1ra, edición, Editorial Harla, México 1985.
7. Caballenas Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus contratos, Editorial Mundo Atlántico, Bs. As., Argentina, 1945.
8. Castorena, J. Jesús, Manual del Derecho Obrero, Editado por J. Jesús Castorena, 6ta, Edición, México 1984.
9. Cavazos Flores, Baltasar, el Derecho del Trabajo Mexicano, 1ra Edición, Editorial Trillas, México 2000.
10. Climent Beltrán, Juan B, Derecho Sindical, 3ra edición, Editorial, Esfinge, México 2002.

11. Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 7ma Edición, Editorial Porrúa, México 1992.
12. Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, cuarta edición, Editorial Porrúa México, 1977.
13. Camelutti, Francisco, Estudios del Derecho Procesal, tomo I Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires Argentina 1952.
14. Charis Gómez, Roberto, Reflexiones Jurídico Laborales, Prologo de Ramón Hernández Barba, 1ra Edición, Editorial Porrúa, México 2000.
15. Charis Gómez, Roberto, Estudio del Derecho, 1ra edición, Editorial Porrúa, México, 1997.
16. Dávalos, José, Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, segunda edición, Editorial Espasa Calpe, México 1991.
17. Dávalos, José, Derecho Individual del Trabajo Décima Primera edición actualizada, Editorial Porrúa, México, 2001.
18. De Buen L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Editorial Porrúa México, 1991, Octava Edición.
19. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1, Novena Edición, Editorial Porrúa México, 1998.
20. De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Novena Edición, Editorial Porrúa México, 1998.

21. Delgado Moya, Rubén. Antología del Derecho Colectivo del Trabajo, Editorial Sista, México 1989.
22. Deveali, Mario L. El Derecho del Trabajo aplicación y sus tendencias. Tomo II, 2da. ed., ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, Buenos Aires 1983.
23. Garrido Alena, Ramón, Derecho Individual del Trabajo, 1ra edición., Editorial Oxford, México 1999.
24. Guerrero Eugenio, Manual del Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa México, 1980.
25. Kaye, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas de Trabajo, 2da edición, Editorial Themis, 1995.
26. Lastra, Lastra, Jose Manuel, Derecho Sindica, 2da edición., Editorial Porrúa, México 1993.
27. Lazcano David, Jurisdicción y Competencia, Guillermo Graf, Buenos Aires 1941, cit. Por Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México 2000, Primera Edición.
28. Lemus Raya, Patricia. Derecho del Trabajo, 1ra edición, Ed. McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V., 1997.
29. Muños Ramos, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, 1ra. Ed., Ed. Porrúa, México 1983.
30. Néstor de Buen L. Derecho del Trabajo, Tomo II. 19na. Ed., ed. Porrúa México 2005.

31. Patiño Camarena, E. Javier. Instituciones del Derecho del Trabajo, Editorial Oxford, México 1999.
32. Pina, Rafael de, Curso del Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Botas México 1952.
33. Porras López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial José María Cajica, Jr., SA, México 1956, Primera Edición.
34. Ramos Álvarez Oscar Gabriel. Sindicatos, Federaciones, Confederaciones en las Empresas y en las Estado. 1ra. Ed., ed. Trillas México 1991.
35. Ramírez Fonseca Francisco, La Prueba en el Procedimiento Laboral, 2da Edición, Editorial Publicaciones Administrativas y Contables, SA, México 1980.
36. Santos Azula Héctor. Estudio del Derecho Sindical y del Trabajo. Ed. UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1987.
37. Soto Cerbón, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo, 1ra ed. Ed. Trillas, México 1992.
38. Tapia Arand, Enrique, Derecho procesal del Trabajo, editorial Ve lux, México, 1978.
39. Trueba Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Talleres Litográficos Laguna, México 1941.
40. Trueba Urbina, Alberto, Derecho Social Mexicano, primera edición, editorial Porrúa, México 1978.

41. Trueba Urbina, Alberto, El Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 1980.
42. Zapata, Francisco. El Sindicalismo Mexicano Frente a la Reestructuración. 1ra ed. Ed. El Colegio de México Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, México 1995.

DICCIONARIOS U OTRAS FUENTES.

1. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., Diccionario Jurídico Mexicano, 4ta Edición, Editorial Porrúa=UNAM, México 1991.
2. Méndez Pidal Juan, Derecho procesal social, revista del Derecho privado, Madrid 1974, cit. Por Bermúdez Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Pagina 328, Editorial Oxford México 2000, Primera Edición.

LEGISLACIONES

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Instituto Federal Electoral, México 2004.
2. Ley Federal del Trabajo, Comentada por Francisco Breña Garduño, Quinta edición, Editorial Oxford, México 2001.
3. Cavasos Flores Baltasar, Cabasos Chena Baltasar, Cavasos Chena
a. Humberto, Cavaso Chena J. Carlos y Cavazos Chena Guillermo,
Nueva Ley Federal del Trabajo, te matizada y sintetizada, 22^a.
Edición Trillas, México 1988.
4. Ley federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Sexagésima primera edición, Editorial Porrúa, México 1989.
5. Código Federal de Procedimientos Civiles, Ediciones Fiscales ISEF, S.A., México 2004.
6. Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, Ediciones Andrade, 2006.
7. Reglamento Interior de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Ediciones Andrade 2006.
8. Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, ediciones Andrade 2006.
9. Jurisprudencia.

METODOLOGIA

1. Bosch García, Carlos, La Técnica de Investigación Documental, Décima Segunda Edición, Editorial Trillas, México 1990.
2. Arellano García Carlos. Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica, 1ra ed. México 1999.
3. Hernández Estévez, Sandra Luz y López Duran Resalió, Técnicas de Investigación Jurídica, Segunda Edición, Editorial Oxford, México 2002.
4. Ponce de León Armenta, Luis, Metodología del Derecho, Séptima Edición, Editorial Porrúa, México 2002.

ELECTRONICAS

1. <http://info4.juridicas.unam.mx>
2. <http://www.bibliojuridica.org>
3. <http://www.conasami.gob.mx>
4. <http://www.oit.org.mx>
5. <http://www.stps.gob.mx>