



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**LA INSPECCIÓN COMO REQUISITO ESENCIAL PARA EL
OTORGAMIENTO DEL REGISTRO SINDICAL EN MATERIA FEDERAL**

TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

ARTURO CAULLERES ALONSO

ASESOR: LIC. MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD

MÉXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

MARZO DE 2016



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.

**La Inspección como requisito esencial para el otorgamiento del registro
sindical en materia federal**

	Pág.
Introducción.....	I
 Capítulo 1 Conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo 	
1.1. Derecho del Trabajo	1
1.2. Relación de Trabajo.....	2
1.3. Trabajador.....	5
1.4. Patrón.....	6
1.5. Subordinación.....	7
1.6. Salario.....	8
1.7. Empresa.....	9
1.8. Derecho Colectivo del Trabajo.....	10
1.9. Sujetos Colectivos de Trabajo.....	10
1.9.1. Coalición.....	10
1.9.2. Sindicato.....	11
1.9.3. Federaciones y Confederaciones.....	13
1.10. Competencia local y federal.....	14
1.11. Registro sindical o toma de nota	15

Capítulo 2
Aspectos históricos sindicales

2.1. Revolución Industrial.....	17
2.2. Antecedentes en México.....	22
2.2.1. Gremios.....	24
2.2.2. Mutualidades.....	28
2.2.3. Cooperativismo.....	30
2.2.4. Obreros.....	33
2.2.5. Movimientos huelguistas de Cananea y Río Blanco.....	37
2.2.6. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	40
2.2.7. Derechos sindicales.....	43
2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	45
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.	46
2.5. Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).....	48
2.5.1. Principios y jerarquía de los Tratados Internacionales en México.....	53
2.5.2. Convenio 87 O.I.T.....	57
2.5.3. Convenio 98 O.I.T.....	60

Capítulo 3
Marco jurídico del registro sindical en materia federal

3.1. Marco normativo de los sindicatos.....	62
3.1.1. Artículo 123, Apartado “A”, Fracción XXXI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	66
3.1.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	68
3.1.3. Personalidad jurídica y capacidad de los sindicatos.....	69
3.1.4. Tipos de sindicatos.....	69
3.2. Constitución, registro, cancelación y disolución del sindicato ..	72

3.2.1. Requisitos para la constitución y registro en materia federal ...	72
3.2.2. Cancelación del registro del sindicato.....	74
3.2.3. Disolución del sindicato.....	75
3.3. Autoridades Competentes.....	75
3.3.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	76
3.3.2. Dirección General de Registro de Asociaciones.....	79
3.3.3. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.....	83
3.3.4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.....	89

Capítulo 4

La Inspección como requisito esencial para el otorgamiento del registro sindical en materia federal

4.1. Elementos substanciales, sujetos a estudio, análisis e inspección en el proceso de registro ante la Dirección de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	94
4.2. La inspección como facultad discrecional o elemento esencial para la expedición de la toma de nota o registro, expedida por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.....	102
4.3. Propuesta de reforma al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.....	104
Conclusiones.....	108
Mesografía.....	114

INTRODUCCIÓN

Si la explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patrones, fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los patrones por medio de la aglutinación de individualidades laborales, para reclamar condiciones salariales justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora, factores que dan la pauta a la creación de organizaciones denominadas SINDICATOS el cual se entiende como “agrupación formada por trabajadores con el fin de defender intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros”, regulados por la Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 527, 528 y del 356 al 380 luego entonces, la autorización que otorga la autoridad facultada para registrar las agrupaciones en materia federal (sindicatos) debe estar legalmente fundada, para tener la certeza que la existencia de dicha agrupación no sea de procedencia dudosa o que no se planteen lo previsto por el artículo 356 de la Ley Laboral que a la letra dice “...constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Para lo cual, la autoridad federal, en este caso la Dirección de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se sustenta en el numeral 365 de la Ley Federal del Trabajo, que enlista cuatro fracciones y último párrafo con la documentación necesaria para su registro que son: “...I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del

acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva...”, sin embargo, estas documentales no son suficientes para cerciorarse de: Primero: de la existencia de la (s) empresa (s) o patronos para los cuales se presume prestan sus servicios los agremiados, Segundo: Que se acredite que la actividad preponderante de la (s) empresa (s), sean acorde a lo preceptuado al numeral 123, Apartado “A”, Fracción XXXI de nuestra Carta Magna y el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales determinan las actividades de índole federal y por ende de la competencia de la Dirección General de Registro de Asociaciones, Tercero: Que los interesados en constituirse en una asociación sindical, sean trabajadores en servicio activo como lo contempla el artículo 364 de la ley laboral, que a la letra reza “...deberán constituirse con veinte trabajadores en activo...” además de que no se contemplen trabajadores de confianza sabido en el artículo 363 de la ley en la materia “...no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza...”. Por lo tanto, es necesario se realice una comprobación directa y personal a través de una visita de Inspección al respectivo centro de trabajo de forma obligatoria mas no discrecional por parte de la Dirección General de Registro de Asociaciones con auxilio de la Dirección General de Inspección ambas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, salvaguardando de esta manera los derechos constitucionales de asociación de los trabajadores, mediante una propuesta de reforma al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en los términos indicados.

En ese contexto, en el Capítulo 1 de nuestra investigación se indican los conceptos fundamentales que se relacionan con el objeto materia del presente estudio. Por otro lado, en el Capítulo 2, encontraremos los principales aspectos históricos que dieron origen al sindicalismo en México. De igual manera en el Capítulo 3 estableceremos el marco normativo, que rige, en materia de registro de asociaciones, desde la competencia federal

hasta las autoridades competentes para el otorgamiento de un registro sindical en el ámbito federal y por último en el Capítulo 4 detallaremos los factores primordiales que conllevan la necesidad de reformar el artículo 365 de la ley de la materia; en el sentido de adicionar un quinto elemento y establecer a la inspección como requisito esencial para el registro de cualquier agrupación sindical.

En el desarrollo de la presente tesis nos apoyamos en el método deductivo, que parte de lo general a lo particular, en razón de deducir, de inicio, aquellos conceptos primordiales, que nos permitirán de forma clara y sencilla entender el entorno que media en el proceso de conformación y registro de cualquier sindicato. Por otro lado, nos apoyamos en el método histórico, al desarrollar los aspectos históricos más relevantes en la evolución del sindicalismo, que fueron la base fundamental para la regulación y protección de los derechos elementales de todo trabajador, como lo es, el Derecho de Libre Asociación.

De igual manera el presente estudio se apoya en el método analógico, toda vez que se realiza un análisis a los requisitos esenciales para la obtención del registro sindical, en términos del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, así como de las autoridades competentes y sus facultades establecidas en diferentes ordenamientos legales, resultado de dicho análisis la necesidad de reformar al numeral en estudio.

Por último, es de destacarse la utilización del método jurídico, al realizarse un análisis a los diferentes ordenamientos legales, que regulan al registro sindical como derecho fundamental de cualquier asociación sindical, sin omitir a las autoridades competentes y sus facultades.

CAPÍTULO 1

Conceptos fundamentales del Derecho del Trabajo.

En el presente capítulo, definiremos de forma individual los conceptos básicos, que formaran parte del presente estudio.

1.1. Derecho del trabajo

La definición de trabajo ha tenido muchas connotaciones desde la terminación de un esfuerzo, hasta las palabras *tabis*, *trabs*, que significa traba.

El Diccionario de la Lengua Española, define la palabra trabajo como la acción y efecto de trabajar; Ocupación retribuida; Obra, resultado de la actividad humana, entre otras.¹

De igual forma el citado Diccionario conceptualiza la palabra derecho, como justo, legitimo, fundado, cierto y razonable entre otros.²

Dentro de la Doctrina, encontramos diversos autores mexicanos que definen al Derecho del Trabajo de la siguiente manera:

El maestro Mario de la Cueva señala “El derecho del trabajo es su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana.”³

Para Alberto Trueba Urbina, el Derecho del Trabajo es “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico; socializar la vida humana”.⁴

¹ <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>. Fecha de consulta 4 de marzo de 2015.

² <http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>. Fecha de consulta 5 de marzo de 2015.

³ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa. I, Mexico, 1980 pág. 204.

⁴ TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Editorial Porrúa México, 1981, pag.132.

Néstor de Buen señala “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁵

Alfredo Sánchez Alvarado, define al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre los trabajadores y patronos; entre trabajadores entre si y entre patronos entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino”.⁶

Por nuestra parte podríamos conceptualizar al Derecho del Trabajo, como el conjunto de normas que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, emanadas de la prestación de un oficio personal subordinado mediante la entrega de un salario, a fin de lograr una igualdad social y equilibrio entre ellos.

1.2. Relación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 señala “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. “Así mismo en su segundo párrafo del citado artículo, señala que deberá de entenderse por “contrato individual de trabajo”, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual una persona se obliga a

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Cuarta Edición, Editorial Porrúa. México, 1981. T. I, pág. 16.

⁶ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo I, Vol. I, UNAM, México, 1967 pág. 31.

prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Antes dichas precisiones es importante destacar la diferencia entre relación laboral y contrato individual de trabajo, en este aspecto el maestro Baltasar Cavazos Flores afirma: “que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades”⁷

De igual forma el artículo 21, de la ley de la materia, señala que se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

La doctrina define la relación de trabajo como una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona denominada “asalariado” y otra persona, denominada “empleador o el patrón”, a quien aquella proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, que se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el patrón.

La relación de trabajo es el principal medio por el cual se accede a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de patrones, como también sus obligaciones respecto de los trabajadores.

El diccionario jurídico lo define como “...*el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia*”

⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Novena Edición, Editorial Trillas, México, 1998, (reimp.2005).

del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.”⁸

Ahora bien, una relación laboral tiene las siguientes características:

PERSONAL: El trabajo debe de ser desempeñado precisamente por el trabajador contratado para ello.

SUBORDINADO: Esto quiere decir que el trabajador tendrá una dependencia técnica del patrón, relacionada con el deber jurídico de respeto y obediencia, es imperativo señalar que esa dependencia, solo existirá respecto del trabajo contratado.

REMUNERADO: Esto quiere decir que, a la prestación de un trabajo personal y subordinado al patrón, habrá una compensación económica para el trabajador.

Considerando dichos elementos podremos señalar que la Relación de Trabajo, no es otra cosa, que el acto mismo mediante el cual se da la prestación de un servicio de forma personal y subordinado a fin de obtener una retribución por los trabajos encomendados.

⁸ Diccionariojuridicodigitalizado.blogspot.mx. Fecha de consulta 15 de marzo de 2015.

1.3. Trabajador.

La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara.

El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el Siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes, pero más abundantes de la sociedad.

El sector trabajador ha sido desde siempre el más revolucionario de la sociedad, aquel que siempre luchó por sus derechos y por lograr mejoras en sus condiciones de vida, a pesar de no lograrlo siempre. En las sociedades modernas los trabajadores suelen agruparse en gremios o sindicatos

Con la **Revolución Industrial**, que se desarrolló durante el Siglo XIX, surgieron dos conceptos fundamentales del mundo de hoy: **trabajador y empresario**.

A partir de estos dos conceptos, se establece una **dicotomía o diferencia social, por la cual surgirán diferentes clases sociales**: por una parte, **los capitalistas**, que son aquellos que poseen los medios de producción y el recurso económico en la relación de producción; y **el trabajador**, que no posee dichos recursos, pero sí puede prestar su fuerza o intelecto para desarrollar determinadas acciones dentro de la relación de producción.⁹

Desde la Ley de 1931, como la vigente, han definido, al trabajador. En el artículo 3, de la ley anterior se señalaba que “trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo”.

⁹ <http://definicion.mx/trabajador>. Fecha de consulta 18 de marzo de 2015.

La ley vigente en su artículo 8º, lo define con mejor técnica, previniendo:

“La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”. El maestro Baltasar Cavazos Flores, nos determina dos elementos que se desprenden de este precepto, los cuales son: “a) el trabajador siempre tiene que ser una persona física; las personas morales nunca pueden ser trabajadores, y b) la prestación de un trabajo personal subordinado.”

Por nuestra parte adoptaremos como concepto de trabajador, lo preceptuado en el numeral 8º de la Ley Federal del Trabajo.

1.4. Patrón

La Ley contiene una definición por demás simple pero razonable, del concepto de “Patrón”. El artículo 10 señala que es: “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”. En cierto modo sigue la línea de la ley anterior, que lo definía como “toda persona física o moral que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.

A la definición vigente podría hacerse la siguiente observación: omite destacar el elemento “subordinación” y hace caso omiso de la obligación de pagar un salario. De ello deriva que, siendo correcto, el concepto resulta insuficiente.

Atendiendo a lo anterior podríamos decir que **Patrón** es toda aquella persona física o moral que, a través de la subordinación de uno o varios trabajadores, persigue lograr fines lícitos con la única obligación de cubrir una retribución monetaria a sus trabajadores.

1.5. Subordinación.

Del latín *sobordinatio*, *oñis*, el Diccionario de la Lengua Española lo define como: Sujeción a la orden, mando o dominio de alguien.¹⁰

Por otro lado, el Instituto de investigaciones jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su Diccionario Jurídico Mexicano, establece que la subordinación es “la sumisión debida a quien ejerce el mando o la autoridad correspondiente, en razón de parentesco natural, o por relación social, jurídica o religiosa”, conceptualizándola también la calidad de subordinado o subalterno, persona que se encuentra bajo las ordenes de otra.

En materia laboral, la subordinación en la relación de trabajo tiene una connotación gramatical, similar a la del derecho militar, pero distinta en cuanto a su contenido jurídico. La palabra subordinación se emplea como sinónima de dependencia, en tanto ambas voces integran uno de los elementos que caracterizan a la relación laboral; por ello, las legislaciones utilizan uno u otro termino según la definición a la cual se acogen”.¹¹

Néstor de Buen Lozano la define como “que dicho termino debe entenderse en su auténtica dimensión. El poder de mando y el deber de obediencia que la constituyen no operan de manera permanente e ilimitada. Existe solo durante el tiempo de duración de la relación laboral, se entiende durante la jornada de trabajo y exclusivamente de lo que suele llamarse el trabajo contratado.”¹²

Por otra parte, el profesor Julio J. Martínez Vivot define “la subordinación o dependencia, como la situación en que se encuentra el trabajador que tiene que obedecer o acatar las órdenes que le imparta su

¹⁰ <http://lema.rae.es/drae/?val=subordinacion>. Fecha de consulta 20 de marzo de 2015

¹¹ Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, Décima Cuarta Edición, Editorial Porrúa. P.Z. México, 2000, pág. 3001.

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, T.I, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1981, pág. 522.

empleador o quien lo represente, dentro de los límites del contrato de trabajo.”¹³

La Suprema Corte se ha pronunciado en cuanto a la subordinación, mediante la siguiente tesis:

“SUBORDINACION, CONCEPTO DE. Subordinación significa, por parte del patrono, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo.”¹⁴

Por nuestra parte, consideramos a la subordinación como el deber jurídico de obediencia consistente en la obligación que tiene un sujeto que presta su servicio al desempeñar su actividad laboral en base a las órdenes recibidas por su patrono, mismas que deberán ser acordes al trabajo contratado.

1.6. Salario.

Del latín *salarium*, y desde de un punto Gramatical el diccionario de la lengua española define al salario como “Paga o remuneración regular” o “En especial, cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena”.¹⁵

¹³ MARTÍNEZ VIVOT, Julio J, Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sexta Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1999, pág. 99.

¹⁴ Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Apéndice 1917-1985. pág. 267.- Quinta Parte. Tesis 297.

¹⁵ <http://lema.rae.es/drae/?val=salario>. Fecha de consulta 23 de marzo de 2015.

La Enciclopedia Jurídica Española nos define al salario, como la retribución, en dinero o en especie, que percibe un trabajador por su prestación de servicios.¹⁶

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su Capítulo V, artículo 82, nos conceptualiza al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”.

Por nuestra parte, propondríamos agregar a la definición que nos da la ley de la materia solo dos elementos, que nos da la definición de la enciclopedia jurídica española, para quedar de la siguiente manera: salario es la retribución que en dinero o en especie, debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

1.7. Empresa.

El diccionario de la lengua española define a la empresa como “Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos “mientras que en nuestro Derecho Positivo Mexicano, se define como: “la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”, como bien lo señala el artículo 16 de la ley de la materia; ante dichos conceptos es de mencionarse y que no se prevé en nuestra legislación laboral uno de los elementos singulares de toda empresa es el lucro que persiguen, como bien lo difiere el doctor Néstor De Buen Lozano, al indicar que el concepto de empresa es esencialmente variable que suele asociarse a la idea de lucro.

Por lo antes manifestado consideraremos como **Empresa** a la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, cuyo fin primordial es el lucro.

¹⁶ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/salario/salario.htm>. Fecha de consulta 24 de marzo de 2015.

1.8. Derecho Colectivo del Trabajo.

La enciclopedia Jurídica señala que el Derecho Colectivo del Trabajo, se ocupa de la regulación de las relaciones entre patronos y obreros o empleados, en forma colectiva, es decir, atendiendo a los intereses comunes a todos o a los grupos profesionales.¹⁷

Mario de la Cueva define al derecho Colectivo del Trabajo, como “la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo.”¹⁸

1.9. Sujetos Colectivos de Trabajo

Entre los sujetos colectivos del trabajo encontramos a los sindicatos, las federaciones y las confederaciones y como institución propia del Derecho Colectivo del Trabajo a la Coalición. Por lo que pasaremos a definir cada una de ellas.

1.9.1. Coalición

Del latín *coalitum*, *supino de coalescere*, reunirse, juntarse; y en una interpretación literal como lo expresa la Real Academia de la Lengua Española, la coalición se entiende como una “confederación, liga, unión”.

Por otra parte, La Ley Federal del Trabajo en su artículo 354, reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos, mientras que el en numeral 355 nos indica, que coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Ante dicha definición podemos señalar que los elementos propios de una coalición, sería la temporalidad y la informalidad en cuanto a su creación

¹⁷ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-colectivo-del-trabajo/derecho-colectivo-del-trabajo.htm>. Fecha de consulta 28 de abril de 2015

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1949, pág. 234.

y terminación, esto es; para el nacimiento de una coalición no se necesita autorización alguna, más que la aceptación de los que en ella intervienen y en cuanto a su terminación, se da de forma natural al cumplirse el objeto para el que fue creada.

Por lo anterior, adoptáremos la definición que establece el artículo 355 de la ley de la materia al señalar que coalición es “**el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes**”.

1.9.2. Sindicato

La palabra proviene del griego *Συνδικου=síndikou*, un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio ‘protector’. En Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Y, ya más adelante, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario.¹⁹

SINDICATO: Organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes.²⁰

SINDICATO O ASOCIACION DE PATRONOS: Sindicato formado por la parte capitalista de la producción, por los empresarios a cuyas órdenes y por cuya retribución prestan servicios los trabajadores.²¹

La Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 356 reza que “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”

¹⁹ es.wikipedia.org. Fecha de consulta 1 de abril de 2015.

²⁰ diccionariojuridicodigitalizado.blogspot.mx. Fecha de consulta 6 de abril de 2015.

²¹ www.diccionariojuridico.mx/. Fecha de consulta 7 de abril de 2015.

El concepto de sindicato permite identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de organizaciones de espíritu democrático que se dedican a negociar con quienes dan empleo las condiciones de contratación.

Cada sindicato representa a trabajadores de rubros específicos y se encarga de impulsar negociaciones colectivas con las empresas o grupos empresariales. El monto de los salarios, los periodos de descanso, las vacaciones que corresponden, la capacitación y las licencias son algunas de las cuestiones que los sindicatos deben resolver con la patronal.

Según el artículo 360 de la LFT, “Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. **Gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. **De empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. **Industriales**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. **Nacionales de industria**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. **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.”

Y según el artículo 361, “Los sindicatos de patronos pueden ser:

- I. Los formados por patronos de **una o varias ramas de actividades**;
- y

- II. **Nacionales**, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.”

1.9.3. Federaciones y Confederaciones.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 381 preceptúa, “Los sindicatos pueden formar Federaciones y Confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.” Apreciándose así que la citada ley no contiene una definición propia como en el caso de los sindicatos.

No obstante, a lo anterior el maestro Mario de la Cueva las define desde dos aspectos, una formal y otra substancial.

“La definición formal: la denominamos así, precisamente porque no existe una definición legal definiéndolas como las unidades sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora.”²²

En su aspecto substancial las define como, “la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos”.²³

Por nuestra parte adoptaremos la definición que nos da el maestro Mario de la Cueva en su aspecto formal, respecto a las federaciones y confederaciones, como las **unidades sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora.**

²² DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Decimoquinta Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. México 2008. p.367.

²³ Ídem, p.367.

1.10. Competencia local y federal

En cuanto a este tema el maestro Cipriano Gomes Lara, define a la competencia en un sentido lato, “como el ámbito, esfera o campo, dentro del cual un órgano de autoridad puede desempeñar válidamente sus atribuciones y funciones”²⁴, pero también nos da una definición en un sentido estricto, como “la medida del poder o facultad otorgado a un órgano jurisdiccional para entender de un determinado asunto”, esto es el ámbito, esfera o campo dentro de los cuales un determinado órgano jurisdiccional puede ejercer sus funciones.²⁵

Ante dichas definiciones, es menester diferenciar entre el concepto de Jurisdicción con el de Competencia, radicando la misma en cuanto a que la jurisdicción,” es una función soberana del estado, mientras la competencia es el límite de esa función, el ámbito de validez de la misma”.²⁶

Con base a lo anterior, la competencia local y federal en materia de registro de asociaciones, se ve plasmada en nuestra, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 123, fracción XXXI, cuando prescribe. “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...” así también el artículo 527 de la LFT, nos señala, “La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: I. Ramas industriales: 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

²⁴ GÓMEZ LARA, Cipriano, Teoría General del Proceso, sexta edición, U.N.A.M., 1983. p.155.

²⁵ Ídem. p.155.

²⁶ Ídem. p.155.

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”, por lo tanto todo sindicato que encuadre dentro de lo catalogado como federal, tiene que registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por exclusión todas las demás deberán obtener su registro ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Por otra parte, la ley de la materia en sus artículos 367 y 368 nos señala, “La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje”. Artículo 368 de la LFT, “El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades”.

1.11. Registro sindical o toma de nota

En cuanto a este punto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se ha pronunciado en el sentido de definir la toma de nota como “la constancia declarativa que emiten las autoridades registrales en materia de trabajo, con la cual se certifica y publicita la conformación y vigencia de las directivas de los sindicatos, de sus estatutos y del padrón de miembros de los mismos, con pleno respeto a la autonomía sindical, la cual se refleja en la libertad con que cuentan para autoregularse, redactar sus propios estatutos y elegir a sus dirigencias. Es la expresión del registro de la creación y actualización de los Sindicatos, así como de sus representantes legales.

Por consiguiente, el efecto de la Toma de Nota no es otro que brindar certeza jurídica a los terceros, es decir, a toda la sociedad, al publicar los Estatutos que regulan a dichas organizaciones y conocer a quienes los integran y representan.

En cumplimiento a los artículos 365, 377 y 527 de la Ley Federal del Trabajo, las tomas de nota son expedidas por las Juntas Locales de

Conciliación y Arbitraje de las 31 entidades federativas y la del Distrito Federal, en los casos de competencia local en materia de trabajo; y por la Dirección General de Registro de Asociaciones (DGRA) de la S.T.P.S, en los casos de competencia federal”.²⁷

En cuanto a este tema el Doctor José Dávalos refiere lo siguiente “Para que un sindicato sea registrado debe remitir a la autoridad competente, por duplicado, copias autorizadas del acta de asamblea constitutiva, de los estatutos, y del acta de la asamblea en que se hubiese elegido directiva, así como una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros, y con el nombre y domicilio del patrón al que prestan los servicios. (Artículo 365, fracciones I a IV, de la LFT).

Con posterioridad al registro de un sindicato, pueden darse cambios de directiva o modificaciones estatutarias, las que deben de ser comunicadas dentro de un término de diez días a la autoridad registradora; así mismo, es obligación del sindicato informar, por lo menos cada tres meses, de las altas y bajas de sus miembros (artículo 377, fracciones II y III de la LFT). Definiendo a la Toma de Nota como, El acto administrativo de avisar de las variaciones anteriores.”²⁸

Tomando en cuenta las definiciones vertidas con antelación, podríamos concluir que la **Toma de Nota** es el documento oficial emitido por la autoridad laboral mediante el cual se da constancia y publicidad del nacimiento, conformación y vigencia, bien de un sindicato, federación o confederación, o en su caso de la actualización de estos entornos a su organización y funcionamiento.

De esta manera, concluimos el presente capítulo estableciendo el marco conceptual de una manera clara y sencilla, misma que será base primordial para el desarrollo del presente estudio.

²⁷ Boletín 189, de fecha 12 de diciembre de 2010, de la S.T.P.S.

²⁸ DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Editorial Porrúa, S.A., México 1992, pág. 169.

Capítulo 2.

Aspectos históricos sindicales

La evolución histórica del sindicalismo presenta diversas etapas en todo su desarrollo, por lo que en este capítulo desarrollaremos los aspectos primordiales que le dieron origen.

2.1. Revolución Industrial.

La Revolución Industrial tiene su origen en Inglaterra, fue un proceso de cambios técnicos y económicos, que empezó entre los años 1770 extendiéndose hasta 1850. Las transformaciones se fueron dando a medida de la aplicación de nuevos avances científicos en toda Europa occidental. Dentro de los factores que produjeron que la revolución industrial se produjera en Inglaterra enunciaremos los siguientes:

- a) La participación política de la clase burguesa, que le permite a esta tomar medidas favorables en la economía;
- b) La existencia de mercados externos principalmente coloniales, y la posesión de una flota de guerra que dominaba los mares, así como de una flota mercante que trasladaba materias primas y alimentos.
- c) La disponibilidad de capital por la acumulación de riquezas provenientes del comercio internacional.
- d) El desarrollo de una economía liberal, que propicio la iniciativa privada, así como la búsqueda de una ganancia sin intervención estatal.
- e) La existencia de un mercado interno, integrado por una población urbana que no deja de crecer debido a las migraciones de la clase campesina desplazados a la ciudad por los cercamientos de los campos.
- f) La disponibilidad de recursos materiales como el carbón y el hierro, así como un desarrollo técnico de suma importancia en la época.

La revolución Industrial bajo estas causas impulsa un sistema capitalista, dentro de los economistas de la época encontramos a Adam Smith, quien establece las bases de la teoría económica conocida como LIBERALISMO, estableciéndose dentro de esta teoría: que, al dejar al individuo en libertad, este no solo obtiene su propio bienestar, sino que también contribuye al bienestar común de sus semejantes. Así mismo se establece una libertad total para crear empresas, contratar trabajadores, establecer los precios de los productos, por lo que los gobiernos debían de dejar actuar libremente a las fuerzas del mercado, de acuerdo con la ley de la oferta y la demanda.

En el Siglo XVIII, mecánicos, técnicos e inventores británicos, desarrollan aplicaciones prácticas para aumentar y mejorar la producción minera y manufacturada. La renovación tecnológica que ellos generaron al multiplicar la producción y aumentar la productividad, aminoro los costos e incremento las ganancias y la competitividad.

Dentro de los avances de la época podemos destacar los siguientes: En 1733 Jonh Kai crea la lanzadera volante, que permitía que, con un solo tejedor, tejer más rápido piezas de mayor anchura.

En 1764 James Hargreaves, inventa la llamada Spining Jenny, una hiladora que podía hilar 8 copos de lana al mismo tiempo.

En 1768 Richard Arkwright, ideo una máquina capaz de tejer hilos más gruesos, pero debido a su tamaño debía ser accionada de manera hidráulica de los saltos de agua, conociéndosele como Water Frame”.

En tanto James Watt, analizaba un artefacto creado 1720 para investigar la fuerza expansiva del vapor, perfeccionándose así la máquina de vapor, misma que fue utilizada en 1785 para mover un nuevo elemento conocido como el telar mecánico.

Debido a los avances tecnológicos de la época, los antiguos talleres fueron sustituidos por una nueva unidad de producción denominas hasta

nuestra fecha, fabricas, mismas que eran grandes galpones, en los que se concentraban las materias primas, los medios de producción, la energía y la fuerza de producción.

La Revolución Industrial, se llevó a cabo bajo el motor del capitalismo, permitiéndose así la generación de capitales cuyas utilidades se reinvirtieron con el sistema industrial de la época. En esta época la industria se afirma como la principal actividad económica, por lo que la producción económica establece nuevas relaciones sociales de producción entre patrones y obreros, teniendo como fin primordial la obtención de una ganancia por el pago de un salario mínimo.

La Revolución Industrial conrae la creación de una nueva y dinámica estructura social, surgiendo así las clases sociales tales como la de los **Empresarios** (dueños de las fábricas), conformada por una clase por demás burguesa, culta y emprendedora, cuyo único fin era acumular grandes riquezas y la segunda la denominada **Obreros** sujetos asalariados que llegan a constituir el proletariado industrial y conformando la escala social más baja.

El movimiento obrero surge de la revolución Industrial como consecuencia de la falta de derechos que los trabajadores tenían en las fábricas.

Las primeras manifestaciones del movimiento obrero se plasmaron en el *ludismo* (destrucción de máquinas) a las cuales se les responsabilizaba la pérdida de la capacidad adquisitiva del pequeño artesano.

El término de *ludismo* proviene del obrero inglés Ned Ludd, que en 1779 destruyo un telar mecánico.

Los obreros se dieron cuenta de que no era la maquina su enemiga si no el uso que de esta se hacía, fue entonces, cuando dichos obreros comenzaron a dirigir sus quejas a los empresarios. Naciendo así el

Sindicalismo, entendido como un movimiento de resistencia contra el capital.

La reacción del gobierno inglés fue prohibir cualquier tipo de asociaciones obrera, por lo que el movimiento fue caracterizado por la persecución y la clandestinidad.

Lo anterior se debió a la degradación de las condiciones de vida de los trabajadores, como eran:

- a) Aumento de la Jornada Laboral;
- b) Reducción Salarial;
- c) Generalización del trabajo infantil;
- d) Negación ante la ayuda económica para enfermedades, paro forzoso o vejez.

Por todo esto se crearon los Sindicatos en los que se reunía la gente trabajadora de un mismo oficio para defender sus derechos mediante huelgas, constituían sociedades de ayuda mutua, las cuales disponían de cajas comunes con capital proveniente de las cuotas de los asociados.

En 1834 se formó la Great Trade Union (GTU), esta unión de sindicatos de oficios se caracterizaba en tener las cuotas más elevadas para la afiliación de posibles nuevos socios.

El Sindicalismo Británico opto en sus orígenes por las reivindicaciones económicas, sin adherirse a ideales políticos revolucionarios.

En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año: Un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma.

A partir de 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica y Alemania.

En 1864 se crea en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo.

En Inglaterra se funda el Trade Unión Congress (TUC), primera asociación de obreros que puede recibir propiamente el nombre de sindicato, ya que las personas afiliadas son defendidas y representadas desde la organización. Este sindicato pervive en la actualidad con más de seis millones de afiliados.

En 1867 Bélgica se pone a la cabeza de Europa en materia social y numerosos derechos, entre ellos el de huelga, son reconocidos.

En 1899 se firma en Suecia el primer pacto social entre empresarios y sindicatos.

En 1919 se funda la Organización Internacional del Trabajo, uno de los organismos internacionales más antiguo del mundo, gobernado en forma tripartita por gobiernos, sindicatos y empleadores, cuyo tema se trata con mayor abundamiento en un punto especial en esta tesis.

En el Siglo XX los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical por oficio, para generalizar el sindicato por rama de actividad.

El 1° de noviembre de 2006 la CIOSL y la CMT se disolvieron para fusionarse junto con varias federaciones independientes en la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI), que reconoce a más de 168 millones de afiliados en todo el mundo.

Por tanto, podríamos decir que los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa

de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de la clase obrera organizada y combativa

2.2. Antecedentes en México.

Los primeros intentos de asociación obrera fueron mutualistas y cooperativos. En esta época 1870-1880 el periodismo obrero, y esos dos tipos de organización tuvieron gran auge.

El Gran Círculo de obreros, fundado en 1872, adoptó en 1876, como producto del primer Congreso Obrero Permanente, una serie de principios entre los que destacan además del cooperativismo y la ahora llamada escala móvil de salarios y la participación política.

En 1876, el Gran Círculo apoyó la candidatura presidencial de Lerdo de Tejada y la del general Trinidad García de la Cadena, en periodo siguiente. Con el Porfirismo se alió en 1881, al apoyar la candidatura de Díaz a la gubernatura de Oaxaca. Lo mismo en el intento de obtener la presidencia por vías legales misma que perdiera.

El Programa Liberal de 1906 fue expedido el 1 de julio de 1906. El contacto vivo con los grandes problemas del pueblo mexicano, la experiencia política de los liberales en su lucha contra el régimen de Díaz, procedieron la elaboración del trascendente documento.

Este programa que repercutiría en forma decisiva en la Constitución de 1917 seguía aun en la línea anarquista. Sus conceptos innovadores se resumen de la siguiente manera:

- Supresión del servicio militar obligatorio;
- Establecimiento de la guardia nacional;
- Aumento de la responsabilidad de los funcionarios públicos;
- Penas severas a los delincuentes;
- Supresión de los Tribunales Militares;
- Clausura de las escuelas del clero;

- Jornada de 8 horas;
- Salario Mínimo;
- Protección a la Infancia;
- Higiene en los trabajadores;
- Abolición de las deudas de los jornaleros del campo para con los amos;
- Descanso dominical;
- Dotación de tierras por el estado.

El 16 de septiembre de 1872 se funda la primera Asociación de tipo profesional, Circulo de Obreros. Esta Organización llego a contar en sus filas, en octubre de 1874, con más de ocho mil trabajadores, en su mayoría artesanos y obreros de hilados y tejidos.

El 5 de marzo de 1876 fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose después, en 1890, por la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril y otras más.

En Cananea se funda la Unión Liberal Humanidad y en Orizaba, Veracruz, el Gran Circulo de Obreros Libres, ambos Organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Rio Blanco. En 1911 se Constituye la Confederación Tipográfica de México.

En el año de 1912 se funda el Departamento del Trabajo estableciéndose la Casa del Obrero Mundial que en 1913 conmemoro por primera vez en el país, el primero de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical.

La idea de fundación de la Casa partió de los líderes españoles Juan Francisco Moncaleano y Eloy Armenta, en cuyo derredor se agruparon

Rosendo Salazar, Celestino Gasca, Antonio Díaz Soto y Gama, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel Sarabia, Rafael Pérez Taylor, entre otros.

El fin primordial de los fundadores fue crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero. La Casa del Obrero Mundial, con tendencias ideológicas anarquistas, procuraba agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales. Sus métodos tácticos de lucha consintieron en el sabotaje, el boicot y la huelga general.

La primera huelga en que tomó parte la Casa del Obrero Mundial, fue declarada en el café inglés, durante la cual, y de forma pintoresca, los obreros, para colaborar en este acto con los meseros huelguistas, ocuparon las mesas del establecimiento en calidad de clientes.

2.2.1. Gremios.

Históricamente la raíz y el origen de los sindicatos se encuentran en los llamados gremios. No se podría comprender la historia de los sindicatos y su papel si no nos remontamos a sus antecedentes, esto es a los gremios.

Del latín *gremium*, el Diccionario de la Lengua Española define la palabra gremio como la Corporación formada por los maestros, oficiales y aprendices de una misma profesión u oficio, regida por ordenanzas o estatutos especiales.

Durante la época colonial, el gremio agrupaba a los artesanos bajo una serie de ordenanzas comunes. Estas ordenanzas, tenían que someterse a la tutela y aprobación de las autoridades de la ciudad, así como a la confirmación por parte del rey.

Tenochtitlán tenía que importar de la Costa del Golfo de México, de las zonas sureste, centro y noreste, la mayor parte de las materias primas necesarias para el mantenimiento de su especializada artesanía. El comercio

y la guerra estaba íntimamente ligados y el tráfico de esclavos llegó a hacer la actividad comercial más renombrada.

El cristianismo se prestó para lograr una rápida absorción de las religiones mesoamericanas, también el orden gremial favoreció la asimilación de las organizaciones de los artesanos prehispánicos.

Estas prerrogativas en las ordenanzas gremiales, tienden a desaparecer en la medida que se consolida la sociedad nueva hispana.

El prestigio de permanecer a un gremio no era tan solo algo que redundara en las mejores condiciones sociales y económicas; sobre todo una integración política a través de la corporación, de reconocerse y presentarse ante los demás, de hacerse visible ante los ojos de la ciudad.

Se puede entender como gremio como una asociación de todas las personas que se dedicaban a un determinado comercio o industria. Generalmente estaban establecidos en una misma calle, que recibía el nombre de la especialidad respectiva: calle de los talabarteros, de los curtidores, de los orfebres, de los plateros su objetivo era defender los intereses del oficio correspondientes, limitar el número de los que podían dedicarse a la actividad respectiva, fijar los salarios de los obreros y establecer las condiciones generales que asegurasen la prosperidad de la profesión.

El término de gremios se aplica específicamente a dos tipos de asociaciones que se extendieron por toda Europa durante la edad media: los gremios comerciantes y los gremios de artesanos.

Los **Gremios Comerciantes** en Europa durante el Siglo XI, como consecuencia del crecimiento del comercio y de los centros urbanos, los comerciantes tenían que viajar por diversos países, de feria en feria, por lo que, para protegerse, los miembros de un centro urbano se asociaban, creando una caravana. Los miembros de esta caravana elegían a un jefe que dictaba normas de obligado cumplimiento. Además de establecer la

obligación de defenderse en bloque ante un ataque, las normas obligaban al apoyo mutuo en caso de disputa legal. Estas caravanas recibían el nombre de Gilda o Hansa en los países de habla germana y se denominaban caritas o fraternitas en los países latinos.

Con el tiempo, los gremios de comerciantes monopolizaron el comercio de la ciudad y controlaban los oficios, las ventas, la distribución y la producción de todos los bienes de la ciudad. Al gremio de comerciantes pertenecían los más ricos y poderosos que obtuvieron una importante influencia política.

A partir del Siglo XIV empiezan a transformarse y a perder importancia por el surgimiento de los gremios artesanos, mismos que se agruparon por oficios y monopolizando así la venta y producción de los productos que fabricaban, perdiendo fuerza su sistema tanto en los estados, municipios o naciones donde se disputaban el poder de las asociaciones locales. Todo ello origino que a la mitad de la Edad Media este tipo de asociaciones desaparecieran por completo.

Los **Gremios Artesanos** surgen a principios del siglo XII, en Francia se les conocía con el nombre de *corporation de metier*, arte en Italia, y Zunft o Innung, en Alemania.

Este Gremio aparece cuando un grupo de artesanos pertenecientes a un mismo oficio se agruparon imitando el ejemplo de los comerciantes de la ciudad, para defender sus intereses.

Los miembros de esta clase gremio de dividían en tres clases: maestros, oficiales y aprendices. El maestro era un pequeño propietario: poseía las herramientas y materias primas para la elaboración de sus productos que vendía en su propia tienda, los aprendices vivían en la casa del maestro, aprendiendo así el oficio y recibiendo como única remuneración comida y alojamiento, cuando estos concluían su aprendizaje se convertían en oficiales recibiendo así un sueldo fijo. Por otro lado, los oficiales, podían

convertirse en maestros tras realizar un trabajo concreto, denominado obra maestra, mismo que demostraba su capacidad para ser o convertirse en maestros.

Entre los Siglos XIV y XVI los oficiales se fueron asociando para exigir mayores sueldos y mejores condiciones laborales. Logrando obtener ciertas mejoras salariales y laborales, como el poder declararse en huelga.

Dichas asociaciones son consideradas las precursoras de los sindicatos actuales, debido a la defensa de los derechos de los trabajadores que realizan, esto es trabajadores empleados en el gremio y por el gremio.

Los gremios de artesanos desempeñaron un importante papel en la vida económica de las ciudades medievales. Sus principales objetivos eran: monopolizar las principales actividades de su ciudad, por lo que los bienes producidos en otra ciudad no podían acceder a su mercado de igual manera imponen horarios comerciales y salarios iguales para todos los artesanos de un mismo oficio, esto con la finalidad de que un maestro pudiese beneficiarse, el gremio establecía el número de personas que podían trabajar al mando de un mismo maestro, la cantidad de herramientas que se podían utilizar, el número de horas por jornadas laboral, la cantidad de productos a elaborar y el precio de los bienes finales.

Uno de los temas sobresalientes en este siglo, es el papel de las mujeres en los gremios, generalmente son excluidas de las formas institucionales de los gremios, teniendo como única excepción, la de ser viudas de un maestro, situación que les permitía inscribirse dentro de la organización, esto es a la muerte de un maestro, aceptan que la viuda continúe como dueña de la tienda pública, con la asistencia de un maestro.

A finales del Siglo XVIII, y debido a continuas quejas ante las autoridades de la ciudad, encontramos los primeros signos de transformación en el orden gremial a favor de las mujeres, logrando así por cedula real el 16 de febrero de 1800, que se modificara la exclusión por trabajo femenino de las

labores, propias de su sexo, rompiendo el control de los gremios en las ramas de los tejedores, bordadores o zapateros. Con lo anterior se muestra la concepción “propios del sexo débil”, primer paso de lo que será el relegar a la mujer a las labores “propias del hogar”, mientras que la del marido depende, en su condición de asalariado, el sostén de la familia.

Este tipo de gremios representaron una fuerza económica, para debilitarlos algunos municipios suprimieron sus privilegios, e incluso les prohibieron ejercer el control de la industria.

En el Siglo XV el poder de los gremios de artesanos empezó a decaer, perdieron fuerza debido a lo confrontación entre maestros y oficiales, sufrieron de numerosas críticas debido a las restricciones que imponían al comercio y a la prohibición de trabajar con libertad, y regularidad, pero la principal causa de su desaparición fue el advenimiento de un nuevo sistema productivo y de distribución denominado Capitalismo.

2.2.2. Mutualidades.

En 1840 se inicia la propaganda a favor de la Asociación y de la formación de Sociedades Mutualistas. Dentro de los primeros años de la propaganda mutualista se destacan dos aspectos fundamentales de la asociación, el primero de ellos destaca el auxilio que esta brinda en las condiciones tan inestables que prevalecían en México en esa época, la segunda radicaba en los efectos moralizadores que traían las asociaciones para los artesanos.

En cuanto al primer aspecto, el mutualismo preveía mediante cotizaciones de los socios, la creación de un fondo para auxiliar a éstos en casa de enfermedad o muerte, y en algunos casos la falta temporal de trabajo o encarcelamiento. Para hacerse acreedor de estos beneficios era necesario cubrir ciertas condiciones como eran: cumplir con edad límite, ejercer cualquier actividad honesta, asistir a las sesiones, desempeñar las

comisiones que les eran encomendadas y cubrir puntualmente sus cuotas. Cabe resaltar que el cumplimiento de este último requisito resultaba por demás difícil de hacerlo, ya que se les exigía el pago de múltiples cuotas, como eran el pago de inscripción y para el fondo de la caja de ahorros, pagos para el fondo funerario, etc. El atraso al pago de las cuotas implicaba la pérdida de sus derechos; la cantidad acumulada por el socio quedaba en poder de la sociedad, por lo que el socio no obtenía retribución alguna.

En relación al segundo aspecto, el de los efectos moralizadores, estas asociaciones se consideraban como un medio para fomentar la práctica de las virtudes, así como un freno para evitar los vicios. Pensaban que, mejorando la calidad del trabajador a través de esa práctica, se podían mejorar las condiciones económicas, mismas que les permitía una mayor movilidad en la escala social, pretendiendo de igual forma que el trabajador se percatara de la importancia y dignidad que contraía su trabajo dentro de la sociedad.

El matiz que da el mutualismo durante su propaganda en ese siglo, revelan la aparición de las condiciones propias del desarrollo capitalista, de hecho, da por sentado la existencia de capitalistas y trabajadores. De igual manera se pretendía que el mutualismo fuera el medio para la emancipación del trabajador convirtiéndolo así en un capitalista, con esto se pensaba en una sociedad mutualista con los suficientes fondos para formar talleres y más tarde pequeñas empresas.

En teoría el mutualismo, buscaba una sociedad más justa, pretendía una armonía entre todos los integrantes de la sociedad, fundándose en el razonamiento de que la sociedad para su funcionamiento requería la presencia tanto de capitalistas como de obreros.

Debido a la gran propaganda de estas asociaciones, en gran parte de los estados de la república existía una sociedad mutualista, existiendo en la provincia alrededor de doscientas sociedades de socorros mutuos, la mayor

parte de estas localizadas en la región central de la república mexicana, dado a que era la zona más densamente poblada y cuya producción económica era vital para el resto del país.

Durante la primera década de 1870, se da la aparición del mayor número de sociedades, sobre todo en los estados de Puebla, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Guanajuato, Sinaloa y Veracruz.

Dentro de la primera reelección de Porfirio Díaz y hasta finales del siglo, se observa un descenso notable en la organización de mutualidades, reduciéndose así a la mitad de las ya existentes. De las fundadas antes de 1880 sólo la quinta parte de ellas siguió existiendo durante el porfiriato, confirmándose así que durante el gobierno de Díaz reinaba un ambiente de represión que obstaculizaba cualquier medio de organización entre los trabajadores.

En general y a pesar de la gran propaganda que tuvo este tipo de sociedades, éstas no lograron su principal objetivo: aliviar la situación del trabajador. Aun así, se llevaron a cabo diversos esfuerzos por reunir a las mismas: así podemos señalar que 1872 se integra el Gran Circulo de Obreros de México y más tarde en 1876, 1879 y 1894 se organizan Congresos Obreros, mismos que no alcanzan los objetivos fijados. Ante dicho fracaso del mutualismo se inicia una búsqueda acuciosa de otro tipo de soluciones.

2.2.3. Cooperativismo.

El Movimiento que da origen al cooperativismo nace en Inglaterra en el siglo XIX, con la creación de la primera cooperativa de consumo, por el Doctor William King en el año de 1827.

En 1831 Philippe Buchez, en Francia, inaugura las cooperativas de producción como asociaciones obreras sometidas a los principios del cristianismo, con el único fin de evitar la intervención de los patrones, sus

principios radicaban en igualdad entre sus fundadores, así como los que ingresaran de forma posterior; no se reconocían derechos de sucesión para el caso de que algún socio llegase a fallecer. Su administración consistía fundamentalmente en que, de los beneficios obtenidos, la quinta parte se destinaba para constituir un fondo común denominado capital perpetuo e inalienable, mismo que permitía el acceso a nuevos miembros, asegurando así la continuidad de la obra. Se constituían con obreros de un mismo oficio, la primera se da en 1832 en la rama de ebanistería.

Por otro lado, se da origen a cooperativas de consumo, de producción y de crédito; dentro de los fines de las cooperativas de consumo, se encontraba la de proporcionar a sus miembros mercancías de mejor calidad a un precio más bajo, en cuanto a las de producción facilitan el ingreso de miembros ahorradores y previsores, en cuanto a las de crédito, ponen a disposición de artesanos modestos y agricultores pobres el crédito que requiriesen, favoreciendo así todas ellas a dos factores de suma importancia el ahorro y el trabajo. Así mismo, no se omite señalar las cooperativas de compraventa y de vivienda, la de compraventa agrupaba a pequeños agricultores comerciantes y artesanos a fin de que obtuvieran las máximas ventajas en las operaciones de compra venta de bienes y servicios; mientras que en las de vivienda su finalidad principal era la de otorgar viviendas cómodas e higiénicas a un bajo costo.

Dentro de sus principales precursores teóricos encontramos a Robert Owen, Charles Fourier y Louis Jean Joseph Charles Blanc.

Las dos tendencias ideológicas de la época, en cuanto al cooperativismo consideraban lo siguiente:

Los liberales la definían como una forma económica legítima y loable de la asociación libre, mientras que los socialistas buscan encontrar en las cooperativas los medios necesarios para suprimir algunas rentas sin que ello origine trabajo alguno.

Dentro de las principales características de una cooperativa podemos enunciar las siguientes:

- No se persigue el lucro,
- Las ganancias que obtiene se destinan para constituir diversos fondos sociales, como eran la pensión para miembros, ayuda a enfermos o inválidos, fomento cooperativo entre otras,
- Su sistema económico es comunitario,
- Las actividades que realizan no son solamente económicas sino también realizan aquellas de tipo social.²⁹

En México, el primer indicio lo encontramos en los pueblos hospitales, creados por el Obispo Vasco de Quiroga, en el Siglo XVI, en la ciudad de Michoacán.

En 1839 se funda la caja de ahorros en Orizaba, Veracruz, con la finalidad de ayudar a la sociedad, fungiendo esta también como casa de empeño.

En 1876 se crea la primera sociedad cooperativa de consumo, integrada por trabajadores ferroviarios, de la entonces Estación Buenavista del Distrito Federal.

Es así como nacen las primeras cooperativas en México, mismas que obtienen su reconocimiento legal en 1889, cuando en el Código de Comercio se establece:

“Artículo 238. La sociedad cooperativa es aquella que por su propia naturaleza se compone de socios cuyo número y capital social son variables”³⁰

²⁹ GÓMEZ GRANILLO, Moisés, Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Undécima Edición, Editorial Esfinge, México 1983, págs. 204 a la 212 y ASTUDILLO URSUA, Pedro, Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México 1982, págs.181 a la 187.

³⁰ <http://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/5RepDictadura/1889CDC>. Fecha de consulta 9 de mayo de 2015.

Las actividades de las cooperativas durante el Siglo XX fueron escasas, sin que logran grandes avances, lo anterior se debió por el régimen Díaz, que frenó los ideales del cooperativismo.

Durante el movimiento revolucionario encontramos al Centro Mutuo Cooperativo de México, cuyos miembros eran partidarios de Don Francisco I. Madero; por lo que, al triunfo de la revolución, permite que el movimiento cooperativista obtenga un gran avance y expansión, dentro del periodo de 1911 a 1926, dicho movimiento crece aun sin tener un marco legal propio.

Se considera como pionero del cooperativismo en México, al Presidente Plutarco Elías Calles, por haber promulgado la primera Ley Cooperativa de 1927, creándose así el primer marco jurídico para esta actividad. Y es en 1933, cuando el presidente Abelardo L. Rodríguez, quien hace una segunda promulgación de la ley en cuestión, cuyo fin primordial era mejorar el fin social de la primera ley.

Otro gran promotor del cooperativismo en México, fue sin lugar a duda el Presidente Lázaro Cárdenas, quién en 1938 promulga la Ley General de Sociedades Mercantiles, dando inicio a un gran desarrollo social y económico del cooperativismo en México.³¹

2.2.4. Obreros.

Una de las consecuencias originadas en la Revolución Industrial, era la explotación de los trabajadores o proletariados por parte de los grandes burgueses o empresarios de la época, las condiciones de vida, la jornada laboral y el sueldo miserable que recibían los obreros, sin dejar atrás la explotación de mujeres y niños en condiciones precarias y de higiene, origina la asociación de los trabajadores con la finalidad de conseguir mejores condiciones laborales.

³¹ <http://www.cruzazul.com.mx/2008/lacruzazul/cooperativismoMexico.aspx>. Fecha de consulta 12 de mayo de 2015.

Es en Inglaterra donde se da origen a las primeras asociaciones de obreros, que surgen para reclamar mejoras salariales y reducción de jornadas salariales. En 1838 lo llevan a cabo por medio de un movimiento denominado Cartista, mismo que se encargaba de denunciar a través de cartas dirigidas a los periódicos, las duras condiciones de vida, así como exigiendo el derecho de voto y el derecho a presentarse en las elecciones.

Este tipo de asociación se ve cristalizada con el surgimiento de las Trade Unions, primer sindicato de la época.

Dentro de los movimientos obreros que surgen, se encuentra el denominado Socialismo Utópico; dentro de sus principales pensadores encontramos a Henri de Saint-Simon, Jean-Baptiste Joseph Fourier, Louis Jean Joseph Charles Blanc y Robert Owen entre otros, quienes coincidían en prever un mundo más justo para los trabajadores, mejorando sus condiciones de vida, diseñando lugares y residencia de los obreros. Este movimiento fracasa ante la negativa de los burgueses a invertir en la construcción de esas instalaciones, ya que las consideraban poco rentables y por ende un planteamiento utópico.

En 1848 Marx y Engels lanzan un llamamiento a todo proletariado, denunciando la apropiación de los beneficios del progreso por parte de la clase burguesa. Karl Marx postulaba que el obrero debía unirse para defender sus derechos y conquistar el poder por medio de una Revolución, de igual forma como lo había hecho la clase burguesa y así establecer una dictadura del proletariado, en la que se lograra las desigualdades y por ende una sociedad sin clases, ya que establecía que los burgueses se enriquecían por los beneficios que les correspondían a los obreros, denominando a esto *Plusvalía*.

Durante la segunda mitad del Siglo XIX se da origen a una tendencia diferente al Marxismo denominada *Anarquismo*, dicha tendencia no cuenta

con una ideología definida como la socialista, distinguiéndose como sus principales principios los siguientes:

- Rechazan la propiedad privada;
- Rechazan los poderes del Estado y la Iglesia mismos que oprimen al hombre. Por lo que no piensan conquistarlos sino destruir el poder de estado, con la finalidad de que el hombre viva en el campo, así como desaparecer la existencia de fronteras y ejércitos, sin dejar atrás la extinción del poder de la iglesia que esclavizaba al hombre desde un punto anticlerical.
- Su forma de actuar es excesivamente violenta, ya que el mismo se realizaba con atentados terroristas en contra de los gobernantes y sabotajes a las fábricas.

De igual forma encontramos movimientos como La Comuna de Paris que se da 1871, en la que los obreros se sublevan originando una guerra civil en la que la tendencia social y política, toman el control de la ciudad, las fábricas y los talleres organizados.

A finales del Siglo, el Papa León XIII, publica su encíclica llamada Rerum Novarum, misma que critica la explotación de los obreros y proponiendo la creación de Sindicatos Católicos.

En 1864 se inicia la tendencia denominada Las Internacionales, que no eran otra cosa más que la reunión de trabajadores de todo el mundo, con el objetivo de ponerse de acuerdo sobre la lucha a seguir y coordinar las acciones de los sindicatos de todos los países. La primera de ella se da en Londres, impulsada por Marx, en la que se manifiesta que la liberación del proletariado sería a través solo de los trabajadores con la toma del poder. La Segunda se da 1889, en la que se plantea como objetivo primordial la participación de la burguesía en un régimen democrático, para el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, dejando atrás la toma del poder.

En 1917 se consolida la revolución obrera con la toma del poder por los trabajadores, naciendo así la URSS. Tras la segunda guerra mundial, se multiplican países con un régimen obrero, originado con ello que el mundo se dividiera en dos bloques: el Capitalista y el comunista.³²

Durante la segunda mitad del Siglo XIX en México se da gran impulso a la producción industrial, originando la creación de las primeras organizaciones de trabajadores, lo anterior en base a las pocas garantías que estos tenían en materia laboral consagradas en la Constitución de 1857, la situación que Vivían los obreros eran la de tener prohibido las huelgas, jornadas de trabajo de 16 horas y horarios impuestos al arbitrio de los patrones, carecían de vivienda propia, ya que con las que contaban eran propiedad de los patrones en las mismas fábricas, consumían sus alimentos mediante la compra de los mismos en las tiendas de raya, sin dejar atrás los malos tratos de que eran objeto.

Dentro de las asociaciones obreras existentes en la época, encontramos las denominadas mutualistas y la cooperativista.

En 1872 se funda el Gran Círculo de Obreros de México, integrado por más de ocho mil trabajadores, su creación se da en base a los bajos salarios, las jornadas excesivas, ausencia de los servicios y el empleo de medios de represión y explotación desmedida, a raíz del aumento de la productividad.

En el primer congreso que realiza el Gran Círculo en el año de 1876, se advierte dos corrientes, una de ellas anarquista, encabezada por ideólogos como Rhodakanaty y la otra la socialista, corriente conformada por la mayoría que conformaban el Gran Círculo, dentro de los puntos fundamentales tratados en el citado congreso se encuentra la discusión de sus estatutos, así como la de apoyar la candidatura presidencial de Porfirio Díaz, punto que origina la división de dicha organización.

³² <http://bachiller.sabuco.com/historia/movimientoobrero.pdf>. Fecha de consulta 15 de mayo de 2015.

En 1884, el movimiento Obrero y Artesano entra en un periodo de recesión originado por la Dictadura Díaz, al aplicarse un sistema conocido como “poca política y mucha administración”, deteniendo el desarrollo de las organizaciones obreras existentes, que pugnaban por mejores condiciones de trabajo.

A fines del Siglo XIX, se debilita la lucha de clases obreras, en virtud de ser en su mayoría proletariado y debido a sus hábitos y mentalidades, estos seguirían siendo artesanos y campesinos, sin dejar de establecer que los sindicatos no eran las organizaciones más importantes.³³

2.2.5. Movimientos huelguistas de Cananea y Río Blanco.

El gran círculo de obreros libres se crea en 1901 como una sociedad de resistencia, para defenderse de los capitalistas, de los extranjeros y del gobierno. Pero nuevamente sus dirigentes son cortejados por el gobierno de Díaz para que así, disminuyeran sus manifestaciones.

El Movimiento de Cananea responde fundamentalmente al descontento al gobierno de Díaz y no así a una condición general de la clase obrera.

En esencia podemos decir que dicho movimiento se caracterizó primordialmente porque se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos, así mismo en dicho movimiento obrero, existía una clara dirección política, liderada por gente preparada para una lucha social como lo fueron Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra Esteban Baca Calderón, miembros de la “Unión Liberal Humanidad”, así como de Lázaro Gutiérrez de Lara, presidente del “Club Liberal de Cananea”, y por ultimo precisaremos dos aspectos fundamentales como lo es el reclamo de una jornada de ocho horas y la exigencia a la

³³ <http://www.monografias.com/trabajos10/obre/obre.shtml>. Fecha de consulta 17 de mayo de 2015.

igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

El pliego petitorio que presentó el Comité de Huelga a instancias de las autoridades ante la empresa, el primero de junio de 1906, quedó redactado en los siguientes términos:

- “1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - I. La destitución del empleo del Mayordomo Luis Nivel.
 - II. El mínimo de sueldo del obrero, será cinco pesos con ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de la Cananea Consolidate Cooper Co., se ocuparán el setenta y cinco por ciento de mexicanos y el veinticinco por ciento de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción
 - V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.”³⁴

Es contundente que dicho movimiento surge por un proceso de politización, la falta de malicia y de formación sindical es lo que determina el fracaso del movimiento y la eliminación de sus dirigentes, sin dejar atrás que dicha huelga constituye el escollo más grande que enfrenta el General Porfirio Díaz, que pone en evidencia las trampas políticas de su secretario de gobernación Ramón Corral.

No obstante, a lo anterior dicho movimiento deja en claro, una lucha social que da a nuestras leyes laborales un contenido real y no teórico, al consagrarse una jornada de ocho horas, igualdad de trato y la exigencia

³⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del trabajo, Tomo Primero, Decimonovena edición, Editorial Porrúa, México, 2009, págs., 315 a la 322.

primordial en cuanto a proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos respecto de los que laboren en una determinada empresa.

La Huelga de Río Blanco, este movimiento tiene lugar en Río Blanco, Orizaba, en el Estado de Veracruz, el día 7 de enero de 1907, teniendo un sin número de muertos y heridos todos ellos de clase trabajadora. Los sucesos que originaron dicho evento, tuvieron un carácter meramente una protesta social que el de un acto obrero.

En resumen, los sucesos más importantes que dieron origen a esta huelga, mencionaremos los siguientes:

- a. La Fundación de El Gran Círculo de Obreros Libres de Río Blanco, encabezado por el principal magonista José Neira.
- b. Disolución provisional del Gran Círculo de Obreros Libres, así como su reorganización, en el año de 1906, por José Morales.
- c. Constitución en septiembre de 1906 del “Centro Industrial Mexicano”, como organismo de defensa patronal.
- d. Preparación de un Reglamento Patronal, que establecía cláusulas por demás excesivas, como prohibición de recibir visita en sus casas, leer periódicos y libros, sin autorización de los administradores de las fábricas, descuentos en el salario, jornada laboral de 6 de la mañana a 8 de la noche entre otras, mismas que son rechazadas por obreros textiles de la zona de Puebla y Tlaxcala.
- e. Declaración de una Huelga General.
- f. Sometimiento del conflicto al arbitraje del Presidente de la República, General Porfirio Díaz.
- g. Paro patronal, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles con los compañeros de Puebla y Tlaxcala, incluyéndose la fábrica de Río Blanco, afectando a más de cincuenta mil trabajadores.

- h. Laudo emitido por Porfirio Díaz, el 4 de enero de 1907, mismo que favorece a la clase patronal y el cual ordena a regresar al trabajo el 7 de enero de dicho año.
- i. Rechazo del laudo por parte de los obreros.
- j. Negativa de los Obreros de Río Blanco, para regresar a su trabajo en la mañana del día 7 de enero, originando con ello un mitin en la entrada de la fábrica, originado una contienda y quema de las tiendas de raya.
- k. Finalizando con la represión por parte del Ejército.

Ante dichos sucesos se puede determinar, que los mismos no constituyeron, en sí, una huelga que se basara en peticiones concretas, si no en una negativa de regresar al trabajo ante un paro patronal y un arbitraje presidencial, sumando a todo esto los actos de violencia en contra del almacén de raya y no así en contra de la empresa.

Por tanto, Río Blanco se convierte en la razón máxima para que el régimen revolucionario prohíba, las tiendas de raya.

2.2.6. Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

La Historia del Derecho del Trabajo en México, la encontramos fielmente reflejada en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

En dicho precepto se recogieron todos los ideales, aspiraciones y necesidades de la clase laborante que con anterioridad a 1917 habían sido la preocupación fundamental de un pueblo que buscaba su consolidación constitucional basada en un sistema de legalidad.

Durante la Colonia, las llamadas Leyes de Indias constituyeron el punto de partida de nuestra legislación laboral, al establecerse disposiciones relativas al salario mínimo, a la jornada de trabajo, a la prohibición de las tiendas de raya, etc.

En 1857, el constituyente confundió los problemas de la libertad de la Industria e intervencionismo del Estado y por evitar la intromisión estatal en las industrias o empresas particulares se frenó la constitucionalización del Derecho Laboral.

No obstante a lo anterior y a pesar de respetarse ampliamente el principio de la libertad individual de trabajo, se pensó que se hacía indispensable legislar en materia de accidentes y así fue como en 1904 en el estado de México, Don José Vicente Villada, inspirado en la Ley de Leopoldo II de Bélgica, expidió la primera ley, que al decir del maestro de la Cueva, prescribía en el artículo tercero que: “Cuando con motivo de Trabajo que se encargue a los trabajadores asalariados...sufran estos algún accidente de trabajo que les cause la muerte o una lesión o enfermedad que les impida trabajar, la empresa o negociación que reciba sus servicios estará obligada a pagar, sin perjuicio del salario que se debiera devengar por causa del trabajo...una cantidad. Igualmente, se presume que el accidente sobrevino con motivo del trabajo a que el obrero consagraba, mientras no se pruebe lo contrario.”³⁵

Dos años después Bernardo Reyes, en Nuevo León, expidió una ley más completa e importante en materia de accidentes laborales que sirvió de base a otras legislaciones estatales dentro de las que podemos citar a la de Gustavo Espinoza Míreles, de Coahuila.

Posteriormente las leyes de Manuel M. Diéguez y de Manuel Aguirre Berlanga se extendieron no solo a los riesgos de carácter profesional, sino abarcaron disposiciones relativas al descanso obligatorio, a la protección del salario, a la jornada del trabajo y al seguro social.

Por fin en 1914 Cándido Aguilar, en Veracruz, expidió una ley que inclusive fue atacada por las importantes innovaciones que contenía y por la

³⁵ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México 2009, págs. 44 a la 54.

cual se garantizaba de manera más efectiva, un mínimo de derechos a la clase trabajadora. Con esta ley y con la de Agustín Millán, también de Veracruz, se aseguró definitivamente el derecho de asociación profesional que en gran parte contribuyó para que nuestro derecho del trabajo se encausara como una disciplina jurídica distinta del derecho civil.

Más tarde, en 1915, el Licenciado Rafael Zubaran Company formulo un proyecto de ley sobre contrato de trabajo y en el mismo año, en Yucatán, el General Alvarado promulgo una ley de trabajo por la que creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Con la ley de Yucatán se logró dar al Derecho del Trabajo una finalidad positiva; la de elevar el nivel de vida de la clase trabajadora en lugar del aspecto negativo que hasta entonces contemplaba: la de evitar la explotación del hombre por el hombre.

Con la legislación del General Salvador Alvarado Rubio, se logró también en gran parte la transformación de nuestro sistema económico, ya que a la ley del trabajo se unieron las leyes agrarias, de hacienda, de catastro, y del Municipio Libre en un cuerpo general denominado “Las cinco hermanas”.

De acuerdo con el pensamiento del Maestro Mario de la Cueva, la legislación de trabajo del General Alvarado, constituyo el intento más serio y completo de reforma integral del Estado Mexicano que sirvió de antecedente directo a los constituyentes de 1917.

Por lo que respecta a la redacción del Artículo 123 de nuestra carta magna, Don Antonio Días Soto y Gama, puntualiza que la misma se debe en gran parte, al Licenciado José Natividad Macías, que contribuyo con las más valiosas aportaciones así como al Ingeniero Pastor Rovaix, que tomo sobre si, junco con el Licenciado Macías y el Diputado Rafael L. de los Ríos, la pesada tarea de condensar las propuestas presentadas en cada junta y de redactarlas en debida forma, En esta labor coadyuvo también el Licenciado

José I. Lugo, en su carácter de jefe de la Dirección de Trabajo de la Secretaria de Fomento.

Las propuestas presentadas al constituyente para que fueran tomadas en consideración en la reglamentación de los principios fundamentales del derecho laboral, se encontraban basadas en el deseo de reivindicar la dignidad de la persona humana, mediante el establecimiento de justas condiciones de trabajo.

Así podemos apreciar que:

Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que dé y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no solo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones, de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados, y auxiliar a ese gran ejercito de reserva de trabajadores parados involuntariamente que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.

Todos estos sanos principios de justicia fueron recogidos por el artículo 123 constitucional que sustenta la jerarquía más alta de nuestras leyes de trabajo.

2.2.7 Derechos sindicales.

Los derechos Sindicales han sido conquistas alcanzadas por los trabajadores y sus organizaciones representativas a través de difíciles luchas y sacrificios.

La declaración de Derechos Sociales de 1917 marca la transición constitucional entre la etapa de las relaciones individuales de trabajo a la

etapa de las relaciones colectivas. Dentro de la época absolutista del derecho civil que predominaba en la época, la figura principal que se da entre las relaciones entre patrones y trabajadores era la figura del contrato de arrendamiento de servicios, bajo este esquema el trabajador se encontraba inerte ante el poderío de la empresa y obligado a aceptar las condiciones de trabajo que le eran impuestas.

Dicha declaración nace ante la rebelión del hombre ante tanta injusticia en los ámbitos del campo, de la minería, en las fábricas y en los talleres, por lo que a la creación de la citada declaración, se reconoce el derecho de los trabajadores a negociar la elaboración de un nuevo ordenamiento jurídico en materia del trabajo; ante dicha situación, la Asamblea Constituyente concede a sindicatos obreros un conjunto de derechos, al grado que antes de 1917 los empresarios podían negarse a negociar y convenir cualquier condición a la prestación de servicios, con las organizaciones de trabajadores, por lo anterior se eleva a rango Constitucional el Derecho del trabajador a la negociación y contratación colectiva; de modo que a partir de ese momento, los patrones no podía negarse a discutir cualquier negociación con cualquier sindicato obrero.

La declaración no hace alusión alguna de los contratos colectivos, pero eran un resultado lógico del reconocimiento de los sindicatos, de su autonomía y de su principal derecho, el de Huelga; con todo esto, el Constituyente da origen al Derecho de Huelga, así como a la facultad del trabajador de solicitar la intervención de las Juntas de Conciliación Arbitraje. En consecuencia, el gremio obrero dejó de ser súbdito del empresario, por el del ciudadano que concurre en igualdad de circunstancias para ejercer sus derechos y regular en lo futuro toda prestación de servicios.

La declaración de Derechos Sociales se mantuvo fiel a sus principios, al dar origen a las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, al respetar la libertad de los trabajadores, así como a la de sus organizaciones.

Dentro de los principales derechos sindicales, se dan como instituciones las siguientes: la libertad y el derecho de asociación profesional o sindical, la libertad y el derecho de negociación y contratación colectiva, la regulación de los conflictos colectivos de trabajo, así como de las huelgas y paros.³⁶

2.3. Ley Federal del Trabajo de 1931.

El precedente más importante a la Ley Federal del Trabajo de 1931, lo encontramos en el ordenamiento jurídico expedido en el Estado de Veracruz, el 14 de enero de 1918, dicha ley del trabajo crea grandes utilidades: como lo es el reconocimiento a la libertad sindical y al derecho de huelga.

Es el 15 de noviembre de 1928, cuando una asamblea obrero patronal se reúne en la Ciudad de México, con la finalidad de llevar a cabo un estudio a un proyecto propuesto por la Secretaría de Gobernación, denominado Código Federal del Trabajo, siendo este el principal antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Para el año de 1929, el Presidente de la República Emilio Portes Gil, envía al Congreso de la Unión, el proyecto denominado Código Federal del Trabajo, mismo que fue severamente criticado por el movimiento obrero así mismo género una fuerte oposición por el Congreso, ya que el mismo sustentaba el principio de la sindicación única y la tesis del arbitraje obligatorio de las huelgas, esto es, que aunque, las Juntas deberían de arbitrar el conflicto los trabajadores podrían negarse a aceptar el laudo.

Mediante un nuevo proyecto redactado y presentado por la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el año de 1931, se le da el nombre de Ley Federal del Trabajo, misma que fue aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931.

³⁶ Ídem, págs. 44 a la 54.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue el primer intento para regular una materia tan amplia y controvertida, sin dejar atrás sus deficiencias que fueron inevitables, originando con ello múltiples reformas con el objeto de hacerla más completa y acorde a la realidad, encontrándose entre las reformas más significativas las de 1933, 1934, 1936, 1943, 1944, 1950 y 1954.

2.4. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Dos son los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo de 1970, uno se da en el año de 1962, mediante un anteproyecto realizado por una comisión nombrada por el Presidente Adolfo López Mateos, mismo que iba dirigido a efectuar una reforma previa a las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, con la finalidad de que las mismas estuvieran acorde con la elevación de la edad mínima a 14 años para laborar, así como establecer una regulación justa a los salarios mínimos; establecer un procedimiento para determinar el porcentaje que habrán de obtener los trabajadores en torno a las utilidades de las empresas; corrección a la mala interpretación que se tenía de las fracciones XXI y XXII, respecto a la estabilidad en el empleo, sin dejar atrás el establecimiento de la competencia entre autoridades federales como locales en materia del trabajo.

El segundo anteproyecto se da en el año de 1968, bajo la dirección de una comisión nombrada por el entonces Presidente de la República licenciado Gustavo Díaz Ordaz, dicho documento fue puesto a consideración de las diversas clases sociales por el ejecutivo federal, con la finalidad de que vertieran su opinión, concluyéndose con un intercambio de impresiones ante la Cámara Redactora sin que dicho documento tuviera modificación alguna en torno a sus principios, instituciones y normas fundamentales, por

lo que fue aprobada y publicada el primero de abril de mil novecientos setenta.³⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1970 retoma todas las reformas de la ley anterior, determina de manera concreta la forma en que deberán ser respetados los derechos de los trabajadores y de los patrones y la forma en que habrán de resolverse los conflictos que se susciten entre ellos.

Esta nueva ley consagra una nueva figura jurídica denominada Comisiones, que no son otra cosa que organismos conformados por representantes de trabajadores, patrones y gobierno, con facultades para determinar aumento al salario mínimo, capacitación y adiestramiento a los trabajadores, participación de las utilidades por los trabajadores entre otras. En 1980 la Ley Federal del Trabajo tiene reformas sustanciales en materia procesal, encontrándose entre ellas las siguientes:

- Fortalecimiento de los principios de concentración e inmediatez, así como del principio de la suplencia de la deficiencia de la queja;
- Se aumenta a seis meses el término para la inactividad procesal;
- Se mejora el sistema de notificación en procedimientos especiales para conflictos colectivos;
- Se otorga la facultad al trabajador de poder omitir el nombre del demandado;
- Se obliga al demandado a contestar la demanda, so pena de tenerlo en rebeldía en caso de negativa;
- Se crea la norma de tener por confeso a quien no asista a absolver posiciones;
- Se establece la publicidad de las audiencias, esto es, que cualquier persona puede presenciar las audiencias mientras no se altere el

³⁷ DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Novena Edición, Editorial Porrúa, México, 1999, págs. 72 a la 74.

orden público, cuando así lo exija la moral o bien atendiendo a las condiciones del caso en particular.³⁸

2.5. Organización Internacional del Trabajo (O.I.T)

Las condiciones laborales por demás extremas, existentes durante la Revolución Industrial, dieron origen a ideas sociales encaminadas a obtener una reglamentación de carácter internacional a fin de redimir las penurias de los obreros, conduciendo estas a la creación de la OIT, al término de la Primera guerra Mundial.

Como principales antecedentes se consideran las acciones realizadas por Robert Owen, Blanqui, Legrand, Marx, Sismondi, Fourier, entre otros.

En 1818, el inglés Robert Owen propone la creación de una Comisión del Trabajo ante el Congreso de la Santa Alianza. Pero es el inglés Charles Hindley, el belga Édouard Ducpétiaux, los franceses Jérôme Adolphe Blanqui, Louis René Villermé y el industrial Daniel Legrand, quienes exponen la necesidad de crear una legislación internacional, sus propuestas van dirigidas a proteger a la clase obrera contra el trabajo precoz y excesivo, con el objeto de impedir su explotación y la competencia comercial entre los países, basada en la imposición de condiciones de trabajo diferentes en cada uno de ellos.³⁹

Para el año de 1901, se crea en Bruselas la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, misma que realiza en Berna diversas conferencias diplomáticas y es en 1906 cuando se celebran dos convenios internacionales en materia de Trabajo; el primero de ellos se enfoca a la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres mientras que el

³⁸ http://gc.initelabs.com/recursos/files/r157r/w12842w/DchoLaboral_Unidad7.pdf.

Fecha de consulta 25 de mayo de 2015.

³⁹ BARTOLOMÉ DE LA CRUZ, Héctor G., La Organización Internacional del Trabajo, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1990, págs. 1 a la 21.

segundo nos habla sobre el empleo del fósforo blanco en la fabricación de cerillos.

Son trabajadores de los Estados Unidos, Francia e Inglaterra, los principales actores en la lucha para la creación de un organismo internacional del trabajo, para dicho efecto, la Federación Americana de Trabajo propone la creación de una confederación internacional de trabajadores; es León Jouhaux quién a nombre de los obreros franceses, sugiere que el tratado de paz a firmarse, contuviera dos cláusulas especiales sobre legislación de trabajo, iniciativa que fue aprobada por un congreso de representantes de los sindicatos británicos, franceses, belgas e italianos, realizado en Leeds, Inglaterra, en 1906, y que en esencia sería lo que hoy conocemos como la Organización Internacional del Trabajo.

Mediante una comisión especial presidida por Samuel Gompers, se redacta el texto que habría de incorporarse al Tratado de Versalles, del 28 de junio de 1919, mismo que contenía los instrumentos constitutivos de la Liga de las Naciones como de la Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de la Parte I del Tratado de Versalles, se define los fines primordiales de la Liga de las Naciones, siendo el principal de ellos el de fomentar la cooperación entre las naciones y garantizar la paz y seguridad de los mismos.

En la parte XIII del Tratado en comento se establecía la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo como razones fundamentales las de:

- Que la paz debería basarse necesariamente en la justicia social;
- Cambiar las Condiciones de Trabajo en el mundo, ya que solo se podía evidenciar un estado de miseria y de injusticia social;
- Establecer que, si un país o nación no adoptara un régimen de trabajo humano, esto sería un obstáculo para los pueblos del mundo que desean una mejor condición de vida.

Los fines supremos fueron los de lograr la justicia entre las relaciones de capital y trabajo, así como la de ser un instrumento para alcanzar la paz universal.⁴⁰

La Organización Internacional del Trabajo cuenta con una estructura fundamental y otra auxiliar, que le permite una actuación en lo laboral como en lo social. Los órganos permanentes de la OIT son:

La Conferencia General, es el órgano más importante donde se deposita la autoridad suprema de la Organización, ya que en ella participan todos los países miembros a través de sus legítimos representantes estatales, obreros y empleadores acreditados. Los países miembros se reúnen en el mes de junio en Ginebra, Suiza, pudiendo reunirse las veces que lo consideren necesario. La Asamblea General se integra por 4 delegados, registrados previamente ante la oficina y en la siguiente proporción: dos representantes gubernamentales, uno por los obreros y otro por los empleadores. En México los dos primeros son designados por el Presidente de la República por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y los delegados obreros y de empleadores son designados por las organizaciones más representativas de estos dos grupos, la actividad primordial de este órgano es de carácter meramente legislativo, sin dejar de mencionar aquellas encaminadas a la admisión de nuevos miembros; adopción de enmiendas a la Constitución; elección de los miembros del Consejo de Administración, entre otras.

- El Consejo de Administración se integra de 56 miembros en la siguiente proporción: 28 miembros gubernamentales (de los cuales 10 son nombrados por los países miembros de mayor importancia industrial y los 18 restantes son nombrados por los delegados gubernamentales), así como de 14 representantes de los trabajadores y 14 de los empleadores; además el Consejo se integra también de 14

⁴⁰ DÁVALOS, José, Op. Cit., págs. 45,46 y 47.

miembros adjuntos gubernamentales, 14 adjuntos empleadores y 14 adjuntos trabajadores.

Este consejo constituye el órgano ejecutivo de la Oficina Internacional del Trabajo, dentro de sus funciones sobresalen: las de votar para integrar sus autoridades; determinan la orden del día de la Conferencia; determinan que países deben considerarse como miembros de mayor importancia industrial; elaboran sus propios reglamentos; dirigen la actividad de la Oficina, designando a los miembros que deberán integrar las diversas comisiones que auxilian al Consejo; Nombran al Director General de la Oficina Internacional; supervisan a través de la Comisión de Expertos la aplicación de convenios y recomendaciones, así como el cumplimiento de instrumentos debidamente ratificados.

- Oficina Internacional del Trabajo; se integra por un Director General que dura en su encargo cinco años, pudiendo ser reelectos por periodos sucesivos, constituida por un amplio número de funcionarios, nombrados por el director general, mismos que facilitan la divulgación y asesoría de la OIT. Dentro de las funciones principales de este órgano encontramos las de: preparar informes y documentos especializados para las conferencias y reuniones de la organización; funciones de la Secretaria; busca y contrata a expertos en cooperación técnica; publica obras y revistas referentes a problemas laborales y sociales; realiza actividades de investigación y educación y asistencia a gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores entre otras.
- Órganos Auxiliares de la OIT; la organización se apoya en diversas comisiones o comités, como acontece con la Conferencia, que apoya sus acciones en las Comisiones de Proposición, de Verificación de Poderes, de Redacción, de Aplicación, de Convenios y

Recomendaciones, etc. La Oficina contrata expertos para realizar funciones de cooperación técnica de estudios, encuestas, análisis e investigación apoyándose en diversos Comités, entre los que sobresale, por ser materia de la presente tesis, el Comité de Libertad Sindical.

El **Comité de Libertad Sindical** se constituye en el año de 1951, por decisión del Consejo de Administración; se integra por un presidente y nueve miembros en proporción de tres por cada uno de los sectores; aunada a esto, el Consejo nombra a nueve miembros suplentes, llamados a participar para el caso de ausencia de algún miembro titular. Sesiona tres veces al año, en Ginebra, Suiza, analiza temas que violan los principios sindicales, entre los que sobresalen: Aspectos sobre la Constitución de Organizaciones y del derecho a afiliarse a ellas, la elección y destitución de dirigentes sindicales, la injerencia en la administración y actividades del sindicato, la disolución o suspensión de organizaciones, el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga, la prohibición de reuniones y manifestaciones sindicales y los actos contra la libertad a la vida sindical.

Este Comité puede examinar quejas, tanto si el país interesado ha ratificado como si no ha ratificado algunos convenios de la OIT, ya que su autoridad procede directamente de la Constitución y por ende pueden presentarse quejas en contra de cualquier estado miembro de la OIT.

Para el caso de comprobarse alguna violación de un convenio, el comité puede exigir el cabal cumplimiento del contenido del dicho convenio, para lo que podrá realizar un llamamiento especial de cumplimiento; o bien con motivo de la Conferencia Internacional del Trabajo, el presidente del Comité discute con los delegados del gobierno las razones de la demora; y para el caso de no cumplir, se dará mayor publicidad a la queja, remitiendo el caso a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

2.5.1. Principios y jerarquía de los Tratados Internacionales en México.

Como ya ha quedado señalado, la OIT fue creada con la finalidad de mejorar las condiciones de los trabajadores y, de esa forma, contribuir a la paz y a la armonía social. En ese sentido, sus principios generales se encuentran establecidos en la Declaración de Filadelfia (1944), siendo los siguientes:

- El trabajo no es una mercancía;
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos; y
- La lucha contra la necesidad debe proseguir con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concentrado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en igualdad de circunstancias con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Estos principios justifican los 188 convenios internacionales del trabajo, así como las 200 recomendaciones elaboradas en el seno de la OIT, destacándose ocho convenios fundamentales, los cuales los abordaremos de la siguiente manera:

Eliminación del trabajo forzoso; en cuanto a este punto encontramos al convenio sobre trabajo forzoso, número 29, de 1930; así como al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, número 125, de 1957;

Abolición del trabajo infantil; teniendo a los Convenios 138 y 182, de 1973 y 1999 respectivamente, que nos hablan sobre la edad mínima y las peores formas de trabajo infantil;

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; en torno a este tema encontramos al convenio número 100 de 1951, que nos habla sobre la igualdad de remuneración y al Convenio número 111 de 1958, que se refiere a la discriminación en el empleo y ocupación; y

Libertad de asociación sindical y negociación colectiva; al respecto encontramos a los Convenios 87 y 98 (1948 y 1949), los cuales tocan temas tan importantes como lo son la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación , el derecho de sindicación y de negociación colectiva.⁴¹

En lo que respecta a la Jerarquía de Tratados Internacionales en México, por mandato constitucional, la observancia de los mismos es de carácter obligatoria; bajo esos términos, si las disposiciones en nuestra legislación laboral establecen menores prerrogativas en materia de condiciones de trabajo, sería favorable que las disposiciones de dichos instrumentos internacionales se vieran plasmados en nuestra Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de otorgar mayor garantía a los trabajadores.⁴²

Desde de 1974, México es parte de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969, en dicha convención en su punto segundo se define al Tratado como “el acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el Derecho Internacional, ya conste en un instrumento único o en dos o más instrumentos conexos y cualquiera que sea su denominación particular”; por otro lado, la Ley sobre la Celebración de

⁴¹ <http://www.ilo.org/mexico/lang--es/index.htm>. Fecha de consulta 29 de mayo de 2015.

⁴² <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/15711.pdf> Fecha de consulta 29 de mayo de 2015.

Tratados, en su numeral segundo lo define como “El convenio regido por el Derecho Internacional Público, celebrado por escrito entre el Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos y uno o varios sujetos de Derecho Internacional Público, ya sea que para su aplicación requiera o no la celebración de acuerdos en materias específicas cualquiera que sea su denominación, mediante el cual los Estados Unidos Mexicanos asumen compromisos”.⁴³

Las etapas y formalidades para la realización de un tratado internacional son: La negociación del tratado, la adopción del texto y la manifestación del consentimiento en obligarse por el mismo.

Nuestra Carta Magna reconoce a los tratados Internacionales como parte del sistema jurídico mexicano, lo que significa que éstos son aplicables en nuestro país, de conformidad al artículo 133 de nuestra Constitución el cual establece:

“Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados”.

La Suprema Corte de la Nación se ha pronunciado, en tesis aislada, en torno a la interpretación del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de la siguiente manera:

“...los Tratados Internacionales se ubican jerárquicamente debajo de la Constitución Federal y por encima de las leyes generales, federales y locales. Así su acatamiento debe llevarse a cabo observando la jerarquía

⁴³ <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf>. Fecha de consulta 1 de junio de 2015.

superior de la Constitución sobre éstos y de ellos sobre las leyes federales y locales en caso de conflicto”.⁴⁴

De igual manera, se ha sustentado que “cualquier conflicto que se suscitara entre las normas internacionales y las de derecho interno tendrían que resolverse a favor de las primeras”.⁴⁵

De esta forma encontramos diversos criterios que ha adoptado nuestro máximo tribunal en relación a la interpretación del artículo 133 constitucional, como la sustentada en la tesis P. C/92, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Numero 60, correspondiente a diciembre de 1992, página 27, de rubro “LAS LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUIA NORMATIVA”, misma que va encaminada a establecer una igualdad entre los tratados internacionales y las leyes federales sin embargo este criterio es abandonado mediante la tesis P. LXXVI799, Pleno, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, noviembre de 1999, Novena Época, pag.46, de rubro: “TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES DEFERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO A LA CONSTITUCION”, al decretar “...esta Suprema Corte de Justicia considera que los tratados internacionales se encuentran en un segundo plano inmediatamente debajo de la Ley Fundamental y por encima del derecho federal y el local”.

⁴⁴ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV, abril 2007, pág. 6, Tesis: P. IX/2007, Tesis Aislada.

⁴⁵ SÁNCHEZ CORDERO DE GARCÍA, Olga, La Constitución y los Tratados Internacionales. Un acercamiento a la interpretación judicial, Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sinaloa, México, 1999, pág. 12.

Ante este tema por demás controversial, adoptaremos la postura enunciada en la tesis de 1999, ya que en esencia los principios rectores en materia sindical se encuentran sustentados por los tratados internacionales ratificados por nuestro país ante la O.I.T.

2.5.2. Convenio 87 O.I.T.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión, después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización enuncia, los medios de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz bajo la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical así como lo proclamado en la declaración de Filadelfia, respecto a que la libertad de expresión y de asociación es imperante para el progreso constante; la Asamblea General de las Naciones Unidas hace propios estos principios y solicita a la OIT que continúe con sus esfuerzos para hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, por lo que el 9 de julio de 1948, surge el Convenio 87, citado como el **Convenio sobre la libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación.**

En México, el Convenio 87 es aprobado por el Senado el 29 de diciembre de 1949 y Ratificado el 1 de abril de 1950, publicado en el Diario Oficial de la federación el 16 de octubre de 1950, entrando en vigor en México el 1 de abril de 1951.

Dentro de los numerales fundamentales del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, encontramos lo previsto en el artículo 3o de dicho ordenamiento, el cual previene “Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

En este sentido y dentro de nuestro marco constitucional, en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de nuestra carta magna, se consigna el principio de libertad sindical, protegido por el Convenio 87 de la OIT, al preceptuarse “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales...”, por otro lado el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo, confirma dicho derecho al disponer “ la ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones”, ratificándose esto con lo establecido por el artículo 357 de la LFT, al indicarse que “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa”. Esta idea se perfecciona cuando se señala en el artículo 358 de la LFT en su primer párrafo “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”.

Por otro lado, el artículo 365 de la LFT establece las directrices para la constitución de los sindicatos y su obligación de registrarse, bien ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el orden federal o bien ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local. De igual manera dicho ordenamiento indica la obligación de exhibir para el registro correspondiente: copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; listado con el número, nombres y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en

los que prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiere elegido la directiva, teniéndose como requisito de forma que dichos documentos deberán estar autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en sus estatutos.

Por lo anterior, se puede sustentar que al establecerse que “los sindicatos deben registrarse...” (Artículo 365 LFT), implica que antes del registro ya existen como tales, por lo que se desprende que la legal existencia del sindicato no depende del registro mismo, sino del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 365 de la Ley de la materia.

De igual manera, al cumplimentarse los requisitos establecidos en el artículo 365 de LFT, la autoridad registral en este caso la Dirección General de Registro de Asociaciones, inscribirá al sindicato aprobando los documentos exhibidos y posteriormente expedir el oficio en el que conste la designación de sus representantes a lo que se le da el nombre de Toma de Nota, siendo obligatoria dicha expedición, ya que el registro no constituye al sindicato sino que simplemente certifica que se exhibieron los documentos; sin embargo, si el sindicato representa un peligro para los intereses del Estado o de sus socios los Empresarios y la autoridad niega el registro o se niega a expedir el oficio de toma de nota en base a la irregularidad que invoque respecto a la documentación exhibida, convirtiéndose dicha autoridad en un órgano jurisdiccional con una supuesta capacidad de calificación de la que evidentemente carecen; con ello nuestras autoridades laborales sean del orden federal o local, violarían lo ordenado en el artículo 3º del Convenio 87 de la OIT, que le ordena “abstenerse de toda intervención que tienda a entorpecer este derecho”.⁴⁶

⁴⁶<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/13/art/art6.pdf>. Fecha de consulta 10 de junio de 2015.

2.5.3. Convenio 98 O.I.T.

El convenio 98 de la organización Internacional del Trabajo se basa fundamentalmente en el derecho de sindicación y de negociación colectiva, citándose de forma paralela con el Convenio 87, dirigido a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. De hecho, ambos convenios se complementan y completan perfectamente. Aun que un año separe su adopción, es natural que se les nombre como convenios mellizos sobre la libertad sindical y la negociación colectiva. Ambos instrumentos garantizan a los trabajadores sus derechos más fundamentales, a saber, el derecho a constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas, y promover y defender sus intereses económicos y sociales.

El 8 de junio de 1949, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio 98 en San Francisco. Este Convenio se distingue por ser breve y completo, aunque su campo de aplicación y cobertura sean de amplio alcance. Si bien el Convenio 87 garantiza a los trabajadores el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos, el convenio 98 completa este derecho fundamental, estableciendo garantías y medidas de protección para que los sindicatos funcionen de forma libre e independiente de los gobiernos y de sus empleadores.

El Convenio 98 establece los principios fundamentales del derecho de sindicación y de negociación colectiva: garantiza la protección que los trabajadores y sus organizaciones precisan contra actos de discriminación antisindical y de injerencia, ya sea por parte de las autoridades públicas o de los empleadores; estableciendo las obligaciones de los Estados miembros sobre el respeto y promoción de la libertad sindical y de la negociación colectiva. El convenio no solo garantiza el derecho de existencia de los sindicatos, sino que define su esencia y su razón ser, así como a negociar

con los empleadores, con la finalidad de regular mediante contratos colectivos las condiciones de empleo.

El convenio ha sido ratificado por 140 Estados miembros, precisándose 34 más para su ratificación de forma universal. En los últimos cincuenta años, este instrumento ha constituido un convenio valioso para todas las actividades sindicales en todo el mundo.

A la fecha, nuestro país no ha ratificado el convenio 98 de la OIT; sin embargo, los diversos sectores de nuestra sociedad han manifestado su amplia aceptación para la suscripción de este instrumento, esperando se obtenga la voluntad política para la ratificación de este convenio por parte de nuestras autoridades federales.

En el desarrollo de este capítulo se plasmaron los aspectos históricos más importantes que dieron origen a grandes avances técnicos, económicos, sociales y políticos; desde la Revolución Industrial hasta la creación de organismos internacionales con el fin primordial de salvaguardar uno de los derechos fundamentales de todo trabajador como lo es, el derecho a la libre asociación.

Capítulo 3

Marco jurídico del registro sindical en materia federal.

En este Capítulo describiremos brevemente la parte Jurídica de los Sindicatos; su regulación en el ámbito Federal como Internacional, las cuales constituyen la legalidad para la constitución del mismo.

3.1. Marco normativo de los sindicatos.

Toda organización legalmente constituida debe contener una base normativa en la que se sustente. En este caso hablaremos de los sindicatos en México, con una normativa definida y establecida, la cual aplica para todos por igual independientemente de la rama a la que pertenezcan ya sea de trabajadores o de patrones, teniendo los mismos efectos jurídicos desde el momento de su creación hasta la conclusión de los mismos; como se podrá apreciar en el cuadro 3.1.1.

Dentro del marco constitucional nuestra Carta Magna, en su artículo 9º, consagra el derecho de asociación y reunión que relacionado con el numeral 123 del mismo ordenamiento, menciona el derecho que toda persona tiene a un trabajo digno y socialmente útil, definiéndose así la principal base normativa que tiene toda persona a la libre asociación.

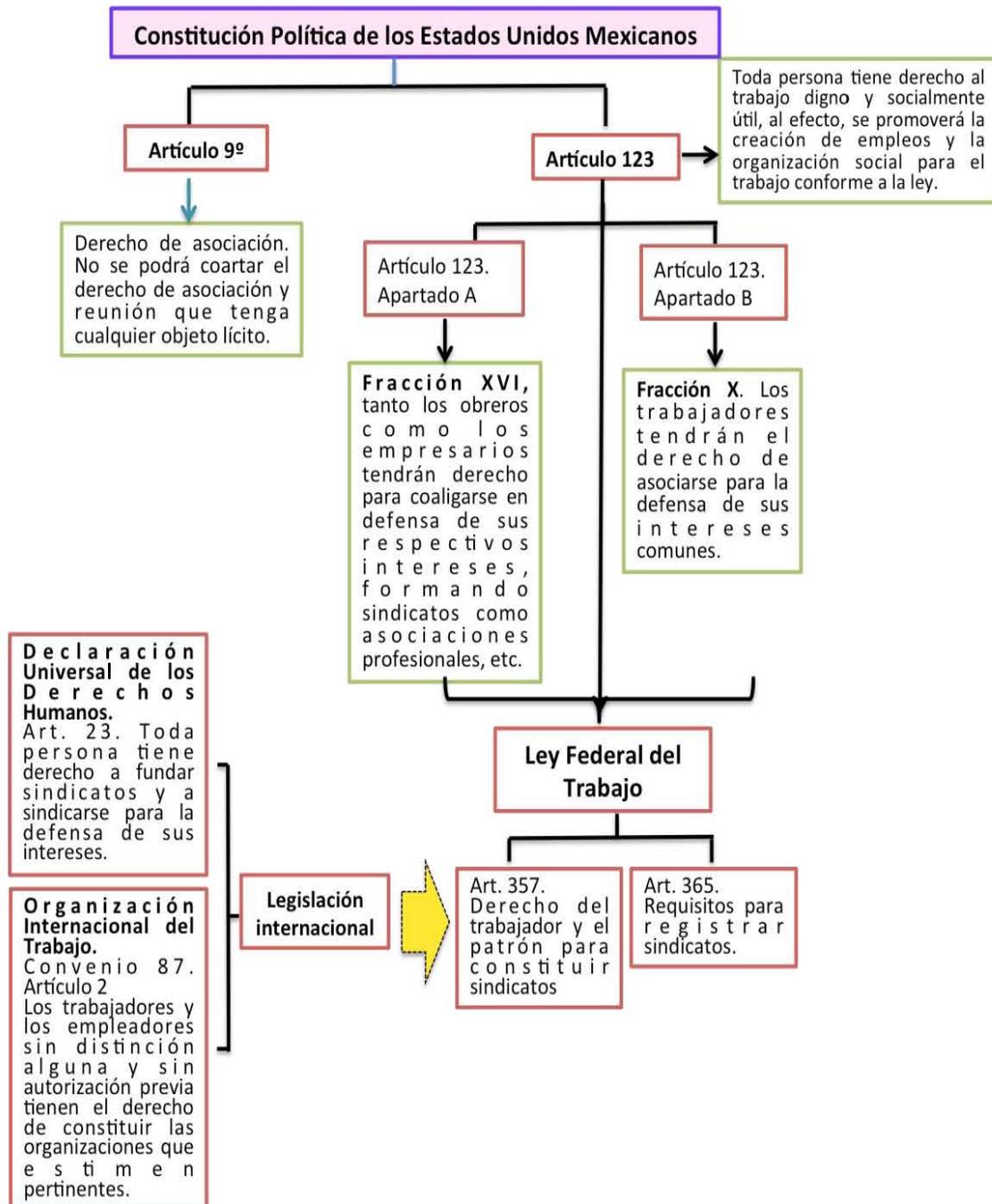
Por otro lado, el artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su apartado “A” fracción XVI, se determina el derecho inalienable que tiene tanto el trabajador como el patrón de coaligarse en defensa de sus intereses, con la formación de los respectivos sindicatos.

En el apartado “B” del numeral en comento, da la base normativa que sustenta las relaciones entre el estado y sus trabajadores, en su fracción X, al igual que en el apartado “A” se sustenta el derecho de asociación, que los

trabajadores al servicio del Estado tienen para conformar sus propias organizaciones sindicales.

Cuadro 3.1.1

Marco Jurídico de los Sindicatos



En el ámbito Internacional encontramos la legalidad de constituir un sindicato, en la Organización de los Derecho Humanos, en su Declaración Universal de los Derecho Humanos, el cual es un documento declarativo, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 en Paris, en ésta se recogen en sus 30 artículos los derechos humanos considerados básicos, a partir de la Carta de San Francisco de 1945.⁴⁷

La unión de esta Declaración y los pactos Internacionales de derechos Humanos y sus Protocolos comprende lo que se ha denominado la Carta Internacional de Derechos Humanos. Mientras la declaración constituye, generalmente, un documento orientativo, los Pactos son tratados internacionales que obligan a los Estados firmantes a cumplirlos, por tanto constituye una obligatoriedad para México, de acatar dichos marcos jurídicos internacionales; tal es el caso del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, que en su parte normativa, artículo segundo, establece el derecho tanto de trabajadores como de empleadores y sin mediar autorización alguna, para constituir cualquier organización sindical y actuar dentro del marco de observancia de sus propios estatutos.⁴⁸

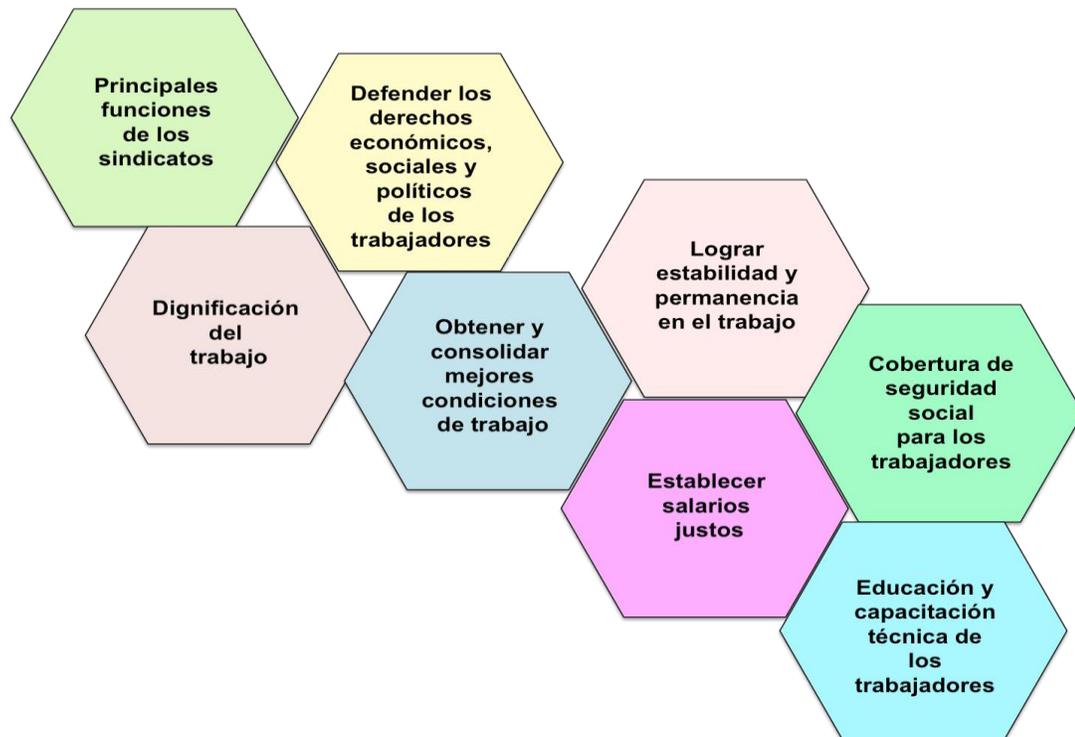
Ahora bien, al considerarse a los sindicatos como personas morales sin fines de lucro, resulta importante resaltar y distinguir éstas con otros tipos de organizaciones, tales como las sociedades civiles, sociedades mercantiles, entre otras. Por lo que podemos decir que las organizaciones gremiales tienen funciones de forma particular, sin que se pierda, por esto, el objeto o fin lícito para el que fueron creados.

⁴⁷ <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>. Fecha de consulta 15 de junio de 2015.

⁴⁸ <http://www.pgjdf.gob.mx/temas/4-6-1/fuentes/8-A-3.pdf>. Fecha de consulta 16 de junio de 2015.

Para dicho efecto nos permitimos establecer algunas de las más importantes funciones de los Sindicatos, mismas que se detallan en el esquema 3.1.2., de conformidad a lo dispuesto por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

Esquema 3.1.2



Como se puede apreciar en la ilustración, se mencionan solo siete funciones básicas y específicas; sin embargo, cada sindicato es diferente y pudiera tener más de las aquí mencionadas; por tanto, es importante mencionar que es un acercamiento de manera muy sui generis, y para el caso de querer conocer más a detalle las funciones de cada sindicato, se deberá de abocar al estudio de su documento constitutivo y estatutos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo retoma en lo substancial las bases constitucionales como las internacionales, para establecer en su numeral 357, el Derecho de todo trabajador o patrón de instituirse en sindicatos,

debiendo cumplimentar los requisitos exigidos por la misma en su artículo 365, con la finalidad de obtener el registro sindical o toma de nota correspondiente.

3.1.1. Artículo 123, Apartado A, Fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dentro del proceso de Registro Sindical, uno de los aspectos fundamentales de estudio entorno a los requisitos enunciados en el numeral 365 de la ley de la materia, es la determinación de la Competencia Federal, tocaremos este punto toda vez que es de suma importancia para sustentar en gran parte el objeto o fin de la presente tesis.

De inicio, nuestra carta magna señala la competencia de las autoridades federales para la aplicación de las leyes en materia laboral, es decir, el artículo 123, apartado “A”, fracción XXXI, relacionado con el numeral 527 de la Ley Federal del Trabajo, determinan que será a través de la autoridad federal la competente para conocer de asuntos en materia laboral siempre y cuando los mismos encuadren en las siguientes ramas:

“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. Productoras 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;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de Banca y Crédito;
b) Empresas:
 1. Aquellas que sea 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.”

Por lo anterior y en términos del artículo 365 de la ley de la materia, la autoridad competente para conocer del registro sindical de una organización en materia federal será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (STPS) misma que tendrá la obligación, en primer término, determinar si el trámite de registro iniciado ante la misma, es de su competencia.

Ante dicha necesidad, la autoridad federal se ve en la obligación de requerir a la agrupación sindical, demuestre de forma fehaciente, la actividad que desarrolla la empresa, donde prestan sus servicios los miembros del sindicato en cuestión, se encuentra dentro de los supuestos de competencia federal, enunciados con anterioridad.

3.1.2. Ley Federal del Trabajo de 1970.

Nuestra Legislación vigente en materia del trabajo no señala los requisitos para la formación de un sindicato; la doctrina ha tenido a bien clasificar dichos requisitos en dos grupos:

- a) De fondo: son “aquellos elementos que integran el ser social del sindicato”,⁴⁹ como son la finalidad que persigue el grupo de trabajadores (estudio y defensa de sus derechos); que los integrantes sean trabajadores en activo; legalmente capaces; que se trate de un grupo mínimo de 20 trabajadores de planta y no eventuales. Artículos 363 y 364 de la L.F.T.
- b) De Forma: son “aquellos requisitos que exige la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación”⁵⁰; como son la constancia de la Asamblea Constitutiva; el nombramiento de una Directiva; elaboración de Estatutos; Ocurrir, con estos documentos, a la autoridad registradora e iniciar el trámite de registro correspondiente. Artículo 365 de la LFT.

⁴⁹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Decimoquinta edición, ed. Porrúa, México, 2011 pág. 332 y 331.

⁵⁰ Ídem, pág. 331.

3.1.3. Personalidad jurídica y capacidad de los sindicatos.

El registro otorga al sindicato el carácter de persona moral, es decir, lo coloca en aptitud de adquirir derechos y contraer obligaciones. La personalidad jurídica del sindicato se encuentra reconocida en el artículo 374 de la L.F.T. que establece:

Artículo 374.- Los Sindicatos legalmente constituidos son personas morales...⁵¹

De igual manera, la Ley reglamentaria en su capítulo II “De la Capacidad, Personalidad y Legitimación”; se ocupa de la representación legal de los sindicatos en la fracción IV del numeral 692, al prescribir:

“acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva de su sindicato.”⁵²

Por lo antes mencionado, es importante señalar que todo sindicato debe registrarse ante la autoridad competente, todo ello para obtener personalidad jurídica propia, en virtud de ser personas morales, tal como lo prevé el artículo 374 de la LFT debiendo cumplimentar los requisitos mencionados en el numeral 365 de la Ley en comento, para el registro correspondiente.

3.1.4. Tipos de sindicatos.

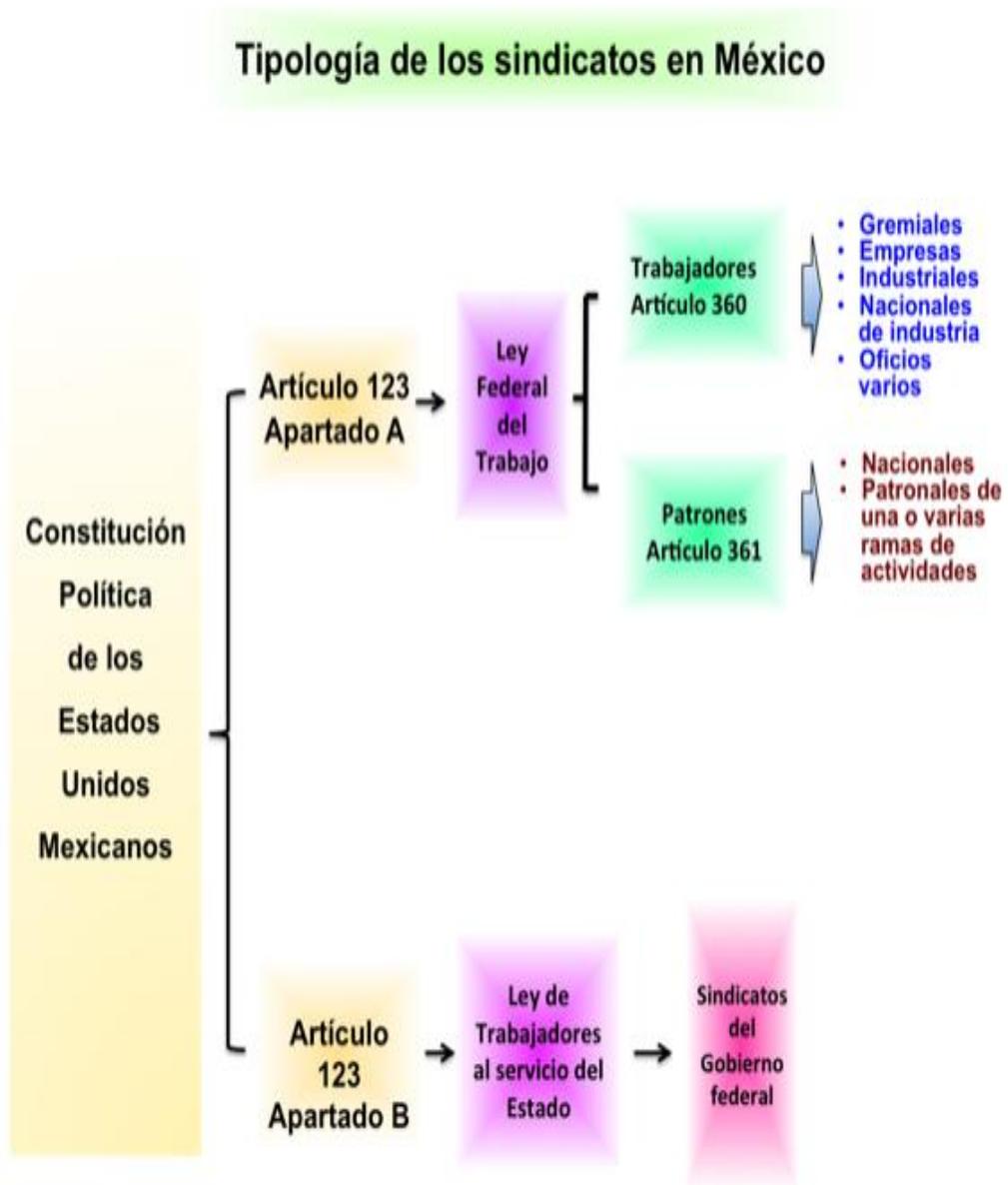
Las organizaciones Sindicales juegan un papel importantísimo en las relaciones laborales obreros-patronales, ya que son ellos los encargados de velar por el cabal cumplimiento de los derechos de los trabajadores, enunciados en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la LFT.

⁵¹ <https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf>. Fecha de consulta 21 de junio de 2015.

⁵² <https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf>. Fecha de consulta 23 de junio de 2015.

Ahora bien, dentro de la normatividad vigente existen dos tipos de sindicatos, los cuales están claramente clasificados en los artículos 360 y 361 de la L.F.T., aquellos que están formados por trabajadores y los que son solo de Patrones, en este sentido en el cuadro 3.1.3., se describe de forma clara y breve la diferenciación entre ambos tipos de agrupaciones.

Cuadro 3.1.3



De conformidad con el numeral 360 de la Ley de la Materia, los sindicatos de trabajadores del apartado A de nuestra Carta Magna, de conformidad con el numeral 360 de la ley de la materia, los sindicatos de trabajadores del apartado A de nuestra carta magna, pueden ser de cinco tipos diferentes, denominados de la siguiente manera:

- Gremiales, son aquellos que se conforman por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- De Empresa, los cuales están integrados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- De Industria, son aquellos sindicatos integrados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- Nacionales de Industria, los cuales están formado por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- De Oficios Varios, que se encuentran integrados por trabajadores de diversas profesiones, estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Por otro lado, los sindicatos de patrones son aquellos, como su nombre lo indica, conformados por patrones o empleadores de una o varias ramas de actividades; sin omitir los Nacionales, que son aquellos integrados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas. Independientemente de que un patrón sea miembro de un sindicato, pudiendo actuar por su parte de forma directa en la defensa de sus intereses.

3.2. Constitución, registro, cancelación y disolución del sindicato.

En el presente apartado nos enfocaremos al estudio de aquellos requisitos que la ley de la materia, exige para la constitución, registro, cancelación y hasta la disolución de un sindicato.

3.2.1 Requisitos para la constitución y registro en materia federal.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 365, señala los requisitos que deberán presentar todo Sindicato para obtener su registro, mismos que a continuación detallaremos:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

De este requisito podemos señalar que se desprenden dos elementos substanciales, para el registro de un sindicato. El primero de ellos tiene que ver con la voluntad expresada por los integrantes para conformar un órgano que los represente, elemento esencial, sin el cual la organización no podría existir, por lo menos al momento de iniciar el trámite de registro y el Segundo, la forma en que esa intención de conformar un sindicato deberá comprobarse; lo cual se realiza por medio del acta de asamblea correspondiente en que quede plasmada dicha intención.

Nuestra legislación en materia laboral omite diversos aspectos que deberían tenerse en cuenta para la celebración de la asamblea constitutiva, entre ellos podríamos mencionar: la forma de convocar; establecer el lugar para la celebración de dicha asamblea, así como el cumplimiento del quórum requerido, aunque la ley establece un mínimo de 20 trabajadores, para la constitución de un sindicato.

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

En este punto señalaremos que el mínimo requerido es de 20 trabajadores en servicio activo, ante estos dos elementos la autoridad registral puede requerir a los interesados demuestren que efectivamente se encuentren en servicio activo. Cabe puntualizar, el requisito de tener que estar en servicio activo, tiene una excepción que es cuando se contabiliza a aquellos trabajadores que hubieran sido separados por el patrón, o rescindidos durante los treinta días anteriores a la fecha en que se presente la solicitud de registro y aquella en que el registro se otorgue.

III. Copia autorizada de los Estatutos.

Los estatutos como normatividad interior de los sindicatos no solamente regulan la relación de los sindicatos con los trabajadores y viceversa, sino también establecen la forma en la que se constituye el órgano directivo de los mismos, con la finalidad de desarrollar un sindicalismo más democrático, tales disposiciones son el marco legal interno en el quedan plasmadas las condiciones, los derechos y las obligaciones de los miembros dentro de la organización, los cuales están vigentes desde la apertura hasta la disolución de la misma, siendo aprobados por la asamblea constitutiva.

Dicho documento deberá contener los requisitos enunciados en el numeral 371 de la Ley Federal del Trabajo, puntualizando ahora solo la necesidad de que la organización solicitante del registro presente este documento, con el fin de no entrar a detalles sobre su contenido, alcances y significado, en virtud que el tema por sí mismo pudiera abordarse o ser objeto de otro estudio por separado al que nos ocupa.

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

Nuestra legislación laboral no exige un formalismo mayor para que se manifieste el consentimiento de los trabajadores para formar parte de un sindicato, sin embargo, si exige, como en el caso de este requisito, se lleve a

cabo una asamblea constitutiva; en este aspecto es importante considerar lo que el maestro Néstor De Buen manifiesta: “resulta indispensable acreditar la existencia de la convocatoria que señala el día y la hora en que habrá de celebrarse la asamblea, y que se cumplan adicionalmente los requisitos habituales, a saber: 1. Nombramiento de un presidente de debates y de un secretario de actas; 2. Nombramiento de uno o varios escrutadores, que determinarán la calidad y el número de los concurrentes y prepararán la lista de asistencia que firmarán los interesados; 3. Desahogo de todos los puntos del orden del día; 4. Relación de los acuerdos tomados; 5. Levantamiento de un acta.”⁵³

3.2.2 Cancelación del registro del sindicato.

La Ley Federal del Trabajo, en su numeral 369, preceptúa que la cancelación del registro de un sindicato procede en los siguientes casos:

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

En este sentido, es menester señalar que la autoridad facultada para conocer de la cancelación de un registro será la Junta de Conciliación y Arbitraje; de igual manera, la ley de la materia prevé que una cancelación no estará sujeta a realizarse por vía administrativa, como lo establece el artículo 370, mismo que enuncia:

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

Por lo anterior, podemos señalar que la cancelación de un registro sindical procederá solo por vía jurisdiccional ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con el objeto de salvaguardar el derecho de legalidad de los sindicatos y dejarlos en posibilidad de alegar lo que a su derecho convenga.

⁵³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Registro de los sindicatos: estudio comparativo de las legislaciones mexicana y panameña” en El Derecho laboral de Iberoamérica, Primera Reimpresión, Editorial Trillas, México, 1984, pág. 598.

En cuanto a los efectos de una cancelación de un registro, nuestra legislación no señala nada al respecto, debiéndose atender a lo que sus estatutos determinen para dichos efectos.

3.2.3. Disolución del sindicato.

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo prevé dos condicionantes para que un sindicato pueda ser disuelto, enunciándolos de la siguiente manera:

“Artículo 379.- Los sindicatos se disolverán:

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

Así mismo, la ley de la materia señala:

“Artículo 380.- En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.”

En base a lo señalado en el artículo antes mencionado, podemos establecer que uno de los efectos regulados en nuestra legislación y que contrae la disolución de un sindicato, es la forma en que la ley determina, la manera de aplicar el activo existente en una organización sindical en proceso de disolución, situación que no se contempla para el caso de una cancelación del registro de un sindicato.

3.3. Autoridades competentes.

Dentro de este punto analizaremos la estructura y facultades de las autoridades competentes en materia federal, en este caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como los organismos que la integran.

3.3.1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

En breve reseña de la evolución histórica de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es menester señalar que es el Presidente Francisco I. Madero quien decreta el 18 de diciembre de 1911, la creación del Departamento del Trabajo; mismo que dependía de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, teniendo un carácter meramente conciliatorio.

En el año de 1915, el Presidente Venustiano Carranza incorpora el citado Departamento a la entonces Secretaría de Gobernación, y es hasta la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, cuando por primera vez se establece la principal base para la justicia laboral en México.

Dicha evolución democrática da origen a que, en el año de 1940, el presidente Manuel Ávila Camacho promulgue una nueva ley, denominada Ley de Secretarías de Estado, misma que estableció que el Departamento del Trabajo se convertía en la hoy STPS entidad administrativa que respondería a las demandas sociales y del desarrollo del Movimiento Obrero en México.

A la fecha la STPS, encuentra su base de organización en el artículo 40 Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, del cual enunciaremos los asuntos que se relacionan con el objeto materia del presente estudio, mismo que señala:

“Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos.

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

IX.- Llevar el Registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes; y

XIX.- Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.”

Por otro lado, el Manual de Organización General de la STPS determina la estructura orgánica de dicha dependencia; el cual lo presentamos acorde al gráfico 3.1.4, en el cual solo se advierten las autoridades competentes en materia de registro sindical.

Cuadro 3.1.4



Fuente: Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el martes 6 de enero de 2015.

Como se puede advertir, la Subsecretaría del Trabajo tiene a su cargo las Direcciones Generales que más adelante serán detalladas, las cuales tienen como principal función tanto el Registro de Asociaciones, como la Inspección de diversas actividades en materia de control y verificación.

“La Subsecretaría del Trabajo tiene como principales objetivos:

- Propiciar que las negociaciones entre obreros, patrones y gobierno mantengan, en todo momento, un diálogo respetuoso y constructivo;
- Contribuir a la mejoría de las condiciones laborales de los trabajadores;
- Vigilar el adecuado cumplimiento de la normatividad laboral;
- Fortalecer una Inspección Laboral, privilegiando la prevención y la autocorrección ante una sanción;
- Impulsar la modernización de los sindicatos, respetando su autonomía y alentando la democracia sindical en un marco de estricta legalidad;
- Fortalecer la actuación apegada al principio de legalidad.”⁵⁴

Dentro de las facultades más substanciales del Subsecretario del Trabajo, enunciadas en el artículo 7o del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, consideraremos las siguientes:

- “Planear, organizar, dirigir y evaluar el funcionamiento de las unidades administrativas que se le adscriban, de acuerdo con las disposiciones aplicables, el presente Reglamento, con los lineamientos que fije el Secretario y los requerimientos técnicos de la función correspondiente;
- Acordar con el Secretario la atención de los asuntos que estén bajo su responsabilidad;

⁵⁴http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/archivos/Manual_STP_S.pdf. Fecha de consulta 27 de junio de 2015.

- Establecer, de acuerdo a su competencia, las normas que deban regir en las unidades administrativas que se le hubieren adscrito, y requerir a las Delegaciones Federales del Trabajo, la colaboración necesaria para el desarrollo y ejecución de las funciones encomendadas;
- Coordinar las labores encomendadas a su cargo y establecer mecanismos de integración e interrelación que propicien, a nivel interno y externo, el óptimo desarrollo de las funciones de su competencia, conforme a las disposiciones legales aplicables;
- Ejercer las facultades que competen a las unidades administrativas bajo su adscripción, en los casos que estime pertinentes; y
- Las demás que le señalen otras disposiciones legales o reglamentarias y el Secretario, dentro del ámbito de sus facultades y de las atribuidas a las unidades administrativas que se le adscriban.”⁵⁵

3.3.2. Dirección General de Registro de Asociaciones.

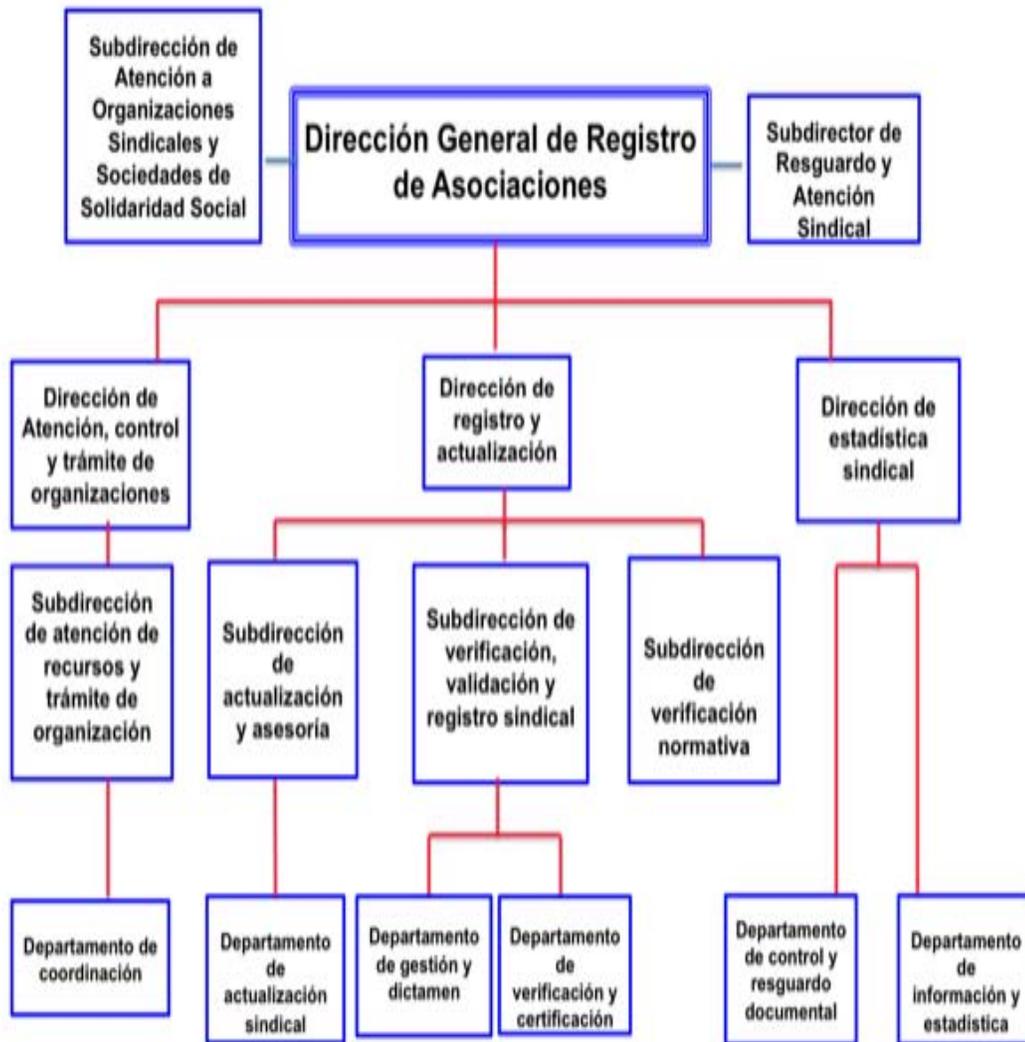
La Dirección General de Registro de Asociaciones, es la Unidad Administrativa dependiente de la Subsecretaría del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene como principal objetivo el “Acreditar y registrar la existencia legal de las organizaciones de trabajadores y empleadores de competencia federal, y la personalidad jurídica de sus representantes a fin de otorgar seguridad y certidumbre en las relaciones colectivas de trabajo y contribuir con ello a su adecuado desenvolvimiento; promoviendo la actualización permanente de los expedientes de las diversas de las diversas organizaciones registradas.” ⁵⁶

⁵⁵ <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/ManualSTPS2015DOF.pdf>. Fecha de consulta 29 de junio de 2015.

⁵⁶ Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el día miércoles 19 de enero de 2005, pág. 57.

En cuanto a su estructura la DGRA se encuentra integrada por diversas áreas, acorde al grafico 3.1.5, que a continuación se presenta.

Cuadro 3.1.5



Fuente: Portal de Obligaciones de Transparencia del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

Las Facultades de esta Dirección se encuentran enunciadas en el numeral 19 del Reglamento Interior de la STPS, el cual dispone:

“Artículo 19.- Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Ejercer las atribuciones de la Secretaría en materia de registro de organizaciones sindicales y de altas o bajas de sus secciones o componentes, determinando su procedencia o improcedencia, en términos de las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos que resulten aplicables;
- II. Determinar la procedencia o improcedencia de las comunicaciones de cambio de directivas de las organizaciones sindicales que se encuentren registradas ante la Secretaría y de sus secciones o componentes;
- III. Determinar la procedencia o improcedencia de las comunicaciones de modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales que se encuentran registradas ante la Secretaría;
- IV. Determinar la procedencia o improcedencia de los informes de altas y bajas de miembros de las organizaciones sindicales que se encuentren registradas ante la Secretaría y de sus secciones o componentes;
- V. Asentar las cancelaciones de los registros de las organizaciones sindicales, cuando proceda conforme a las disposiciones jurídicas aplicables;
- VI. Ejercer las atribuciones que la Ley de Sociedades de Solidaridad Social y demás normativa que deriva de ésta, confiere a la Secretaría, con excepción de aquellas conferidas expresamente a otra unidad administrativa,

- VII. Expedir copias certificadas de los documentos que obren en los expedientes que se encuentren en los archivos de la D.G.R.A.;
- VIII. Preparar, con el apoyo de las unidades administrativas de la Secretaría competentes, las convenciones para la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las Empresas y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; efectuar los demás actos que se requieran y que de dichas convenciones se deriven, así como solicitar, previa aprobación del Secretario, la publicación de las convenciones y demás documentos que lo requieran en los términos previstos en la Ley Federal del Trabajo;
- IX. Administrar y mantener permanentemente actualizada la información estadística de las organizaciones sindicales y de las Sociedades de Solidaridad Social, registradas ante la Dirección General de Registro de Asociaciones, y
- X. Ejercer las demás atribuciones de la Secretaría en materia de registro de organizaciones sindicales, así como en materia de modificación de los estatutos de dichas organizaciones y en materia de comunicaciones de cambio de directiva e informe de altas y bajas de éstas o de sus secciones o componentes establecidas en la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos que en su caso, resulten aplicables, así como realizar cualquier actuación y emitir todo auto, acuerdo, resolución o constancia, que deriven del cumplimiento y aplicación de dichas atribuciones.”

El Director General de Registro de Asociaciones, sin perjuicio del ejercicio directo de las facultades señaladas en el presente artículo y del auxilio que reciba de otros subordinados, podrá ser asistido por:

- “a) El Director de Registro y Actualización, a quien corresponderá el ejercicio de las facultades establecidas en las fracciones I, II, III, IV, V, VI y X, y
b) El Director de Estadística Sindical, a quien corresponderá el ejercicio de las facultades establecidas en las fracciones VII, VIII y IX...”

Por lo anterior, podemos discernir con base a las facultades otorgadas a la D.G.R.A. por su Reglamento Interior; la facultad de requerir una Inspección al trámite de registro de una asociación, con el objeto de verificar la autenticidad y certeza de los requisitos exigibles en el artículo 365 de la ley de la materia; queda como una facultad discrecional de dicha unidad administrativa y no, así como un requisito esencial para el otorgamiento del registro sindical o toma de nota.

3.3.3. Dirección General de Inspección Federal del Trabajo.

La Dirección General de Inspección Federal del Trabajo tiene como objetivo principal “ vigilar a nivel nacional que se cumpla con lo establecido en el Artículo 123 Apartado A de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos internacionales celebrados conforme a dicha Constitución, en la Ley Federal del Trabajo, sus Reglamentos y Normas Oficiales Mexicanas, a través de las inspecciones en cualquier materia a las empresas consideradas como de jurisdicción federal...así como emitir normatividad, lineamientos y criterios a las Delegaciones Federales del Trabajo y realizar funciones de supervisión, control y evaluación para medir el resultado de las actividades que las mismas desarrollen en materia de inspección, en base a los indicadores que al efecto se establezcan, con el objeto de elevar los niveles de calidad de la actividad inspectiva...”⁵⁷

⁵⁷ Manual de Organización General de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el día miércoles 19 de enero de 2005, pág. 52.

En lo que respecta a las facultades de la Dirección General que nos ocupa, la mismas se encuentran establecidas en el artículo 18 del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de las cuales pasaremos a enunciar aquellas que revisten de mayor importancia para el fin del presente estudio, siendo las mismas:

“Artículo 18.- Corresponde a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo:

I. Vigilar el cumplimiento de las norma de trabajo contenidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados o acuerdos Internacionales celebrados conforme a la misma, en la Ley Federal de Trabajo y sus reglamentos, normas oficiales mexicanas, instructivos, convenios, acuerdos y contratos de trabajo, así como de todas aquellas disposiciones dictadas por la Secretaría en ejercicio de sus facultades, y solicitar por escrito o a través de medios electrónicos, directa o indirectamente, a los patrones, a los trabajadores e integrantes de las comisiones a que se refiere la Ley Federal del Trabajo; la información y documentación necesaria para este fin;

...

VI. Programar, ordenar y practicar, por conducto de los inspectores federales del trabajo y de los inspectores federales del trabajo calificados, las inspecciones ordinarias y extraordinarias, en los centros de trabajo sujetos a la jurisdicción y competencia federal, para verificar el cumplimiento de la normatividad laboral;

VII. Ordenar la práctica de inspecciones que tengan por objeto la supervisión de las actividades realizadas por los inspectores federales de trabajo e inspectores federales de trabajo calificados.

XXVIII. Practicar, por iniciativa propia o a petición de las unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados de la secretaria,

a través de su personal o del adscrito a las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones, de la instauración del procedimiento administrativo sancionador, **las relacionadas con los trámites correspondientes al Registro de Asociaciones de Trabajadores y Patronos**, y otras que determinen las diferentes unidades administrativas de la Secretaría que así lo soliciten;

...

XXXIII. Intercambiar información con las diversas unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados de la Secretaría y recibir de las mismas el apoyo que permita la programación y adecuado desarrollo de las facultades en materia de inspección;

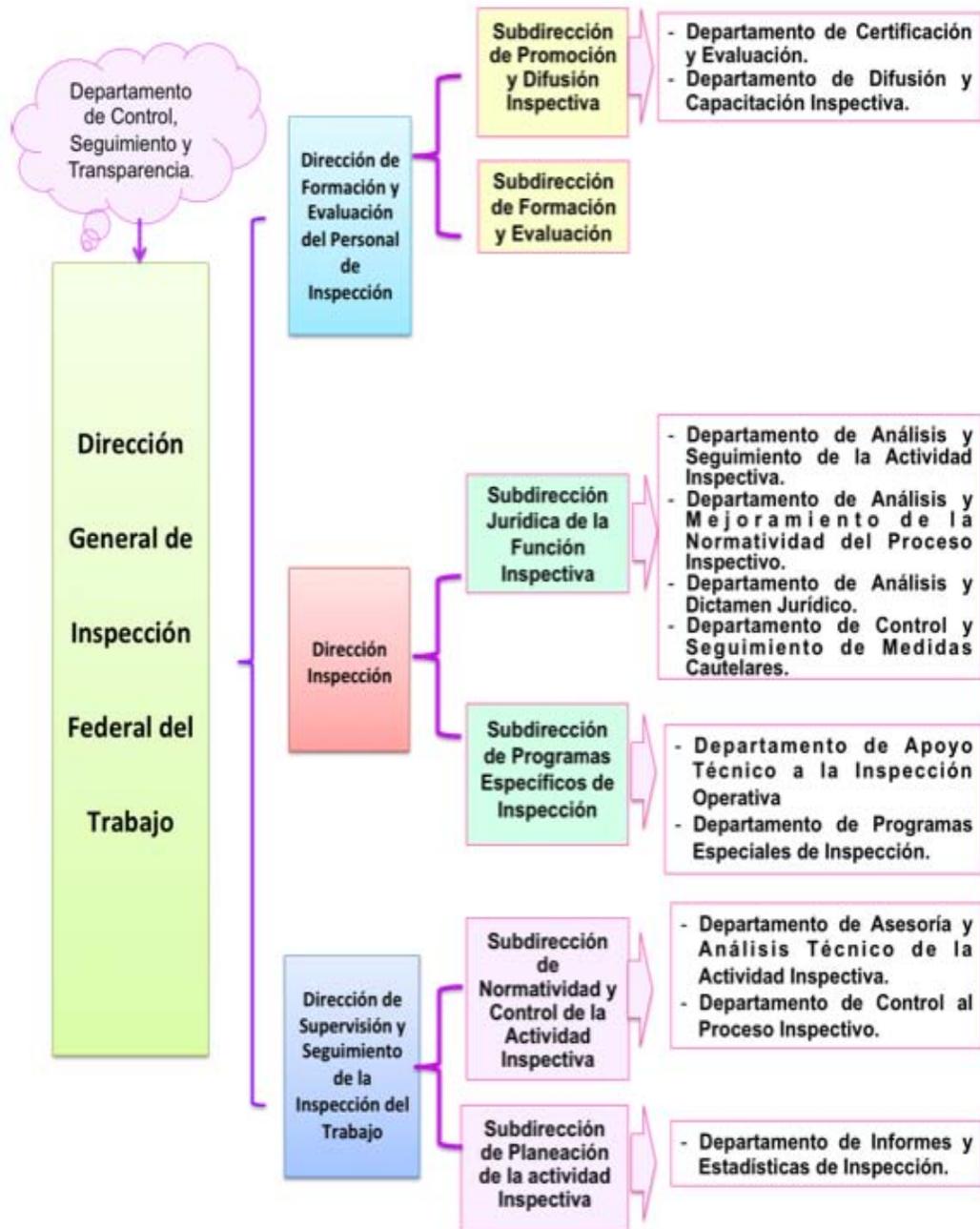
XXXVI. Supervisar, directamente o a través de las Delegaciones, Subdelegaciones y Oficinas Federales del Trabajo, que la información proporcionada por los patrones corresponda a los documentos, elementos y de las demás condiciones existentes en los centros de trabajo que se incorporen a los mecanismos alternos de inspección, con el apoyo de las unidades administrativas de la Secretaría que correspondan;

...

XL. Promover la innovación y mejores prácticas para realizar las inspecciones a los centros de trabajo, e impulsar el cumplimiento de la legislación laboral mediante programas de cooperación técnica y mecanismos de apoyo interinstitucional.”

La estructura orgánica operativa de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la podemos apreciar mediante el gráfico 3.1.6 que a continuación detallamos:

Cuadro 3.1.6



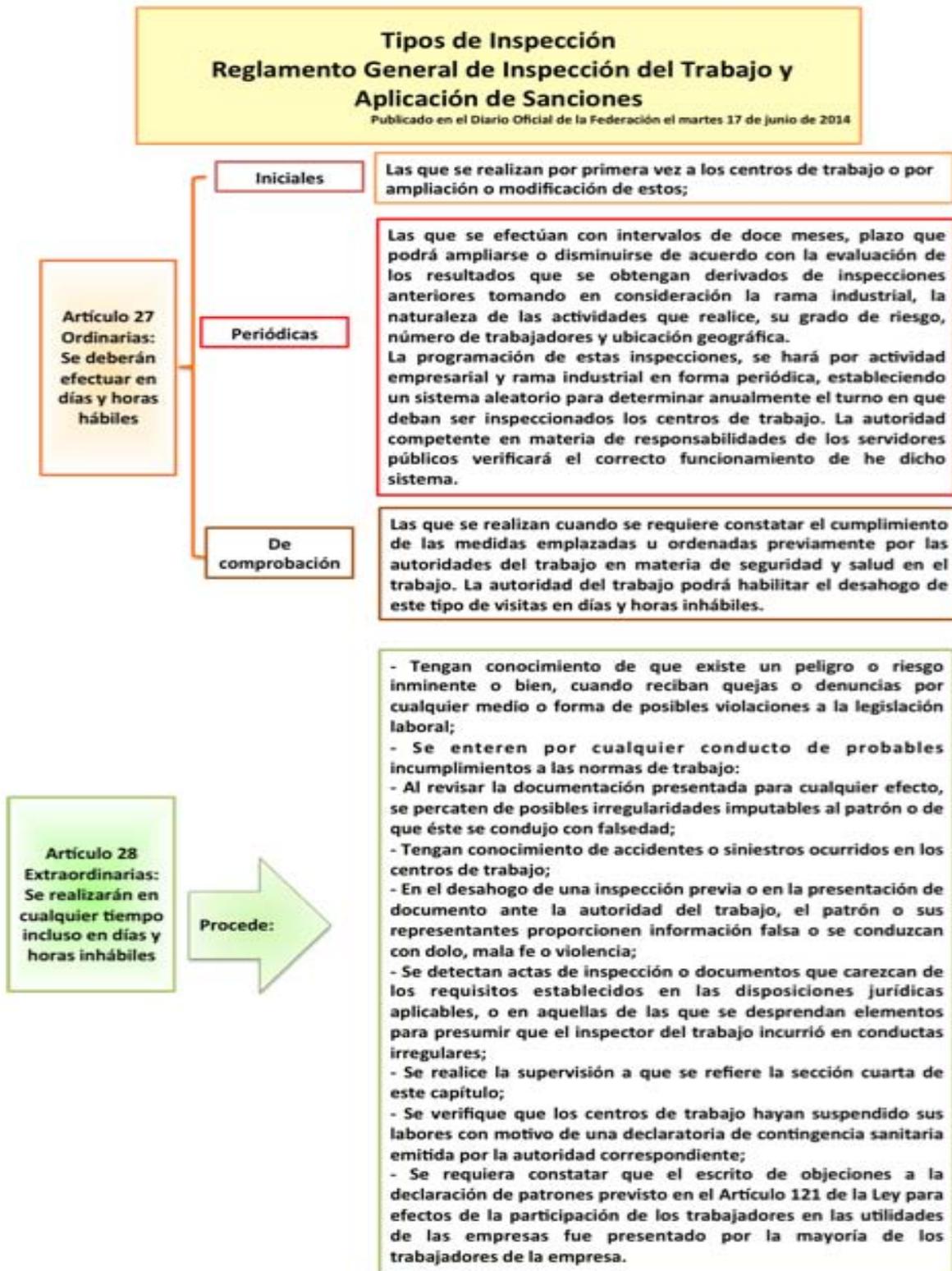
Fuente: Portal de Obligaciones de Transparencia del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

Con base a las facultades antes enunciadas, podemos determinar que nuestra Legislación en materia laboral, otorga la facultad discrecional a la unidad administrativa que nos ocupa, en materia inspectiva, en torno a la necesidad de verificar los requisitos establecidos en el numeral 365 de la materia, con la finalidad de dar certeza y transparencia al trámite de registro de una asociación sindical; lo anterior se sustenta con lo preceptuado en el artículo 18 fracción XXVIII del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual otorga la capacidad a la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, para **“Practicar, por iniciativa propia o a petición de las unidades administrativas...las diligencias de notificación derivadas de las inspecciones...relacionadas con los trámites correspondientes al Registro de Asociaciones de Trabajadores y Patrones...”**.

Ahora bien, dentro del marco normativo de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, encontramos que dicha unidad administrativa cuenta con una normatividad específica en materia de inspección, el cual se denomina Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

De conformidad con los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, podemos establecer los tipos de Inspección, y que detallamos de conformidad al gráfico 3.1.7:

Cuadro 3.1.7



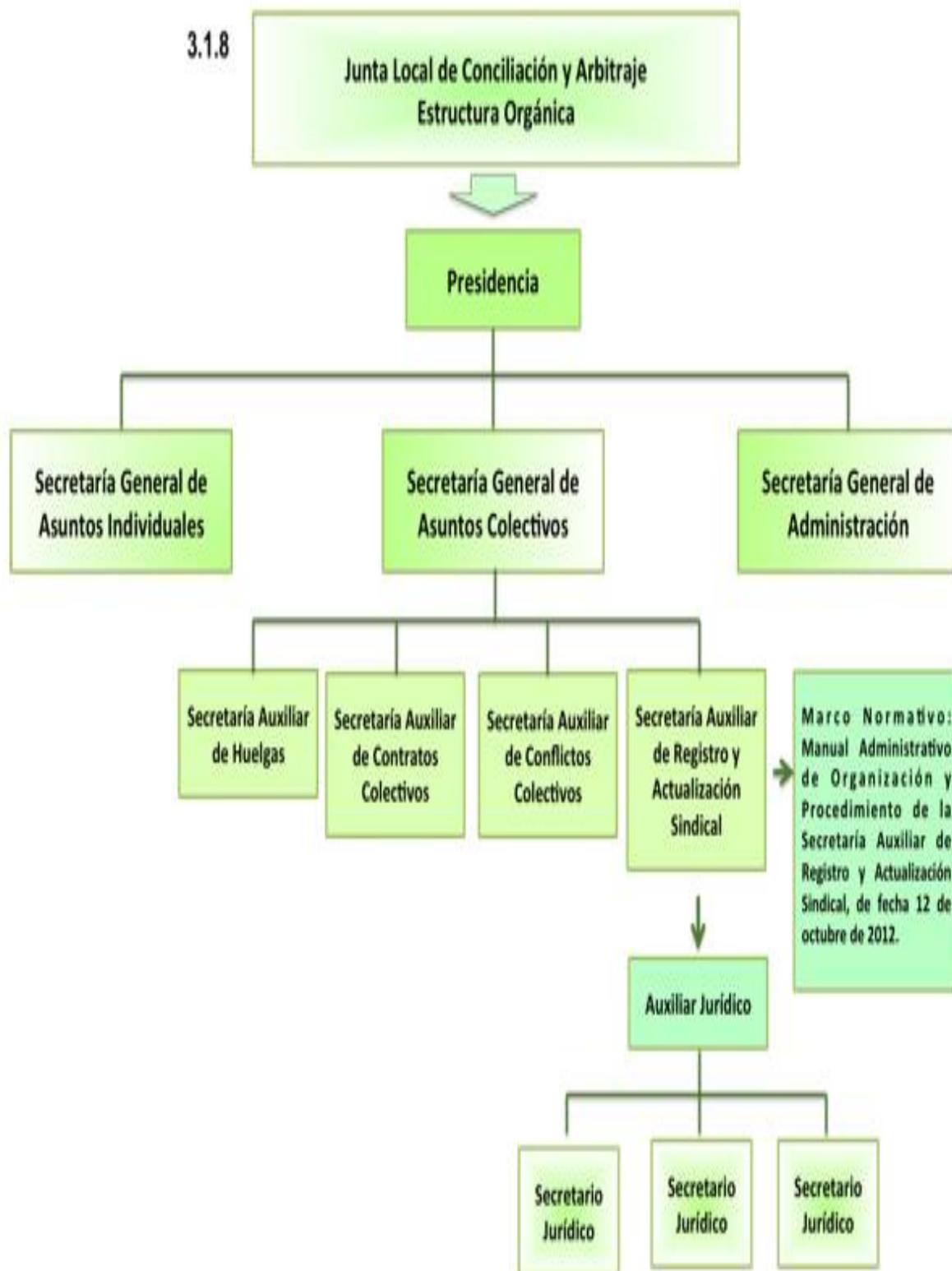
3.3.4. Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, instituye en su artículo 123, fracción XX, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como órganos públicos para resolver las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo, misma que se encuentra integrada por igual número de representantes de los obreros y los patronos y uno del gobierno; permitiendo que el marco jurídico de cada Estado, estableciera Consejos Permanentes o Accidentales. El 18 de abril de 2000 se expide por el pleno de la junta, el Reglamento Interior de esta institución, reiterando el espíritu del constituyente y determinando su naturaleza jurídica del tribunal como un organismo autónomo e independiente, cuya finalidad es el conocimiento, tramitación y resolución de los conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre estos o sólo entre aquellos y derivados de las relaciones de trabajo de jurisdicción local en el Distrito Federal.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, se encuentra integrada por 17 juntas especiales y 6 Direcciones Generales jurídicas, quienes tienen su principal objetivo atender los conflictos individuales y colectivos que se susciten entre los trabajadores y patronos.

Como podemos visualizar dentro de la estructura de dicho organismo, el área competente en materia de Registro de Asociaciones, la encontramos en la Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical; misma que depende de la Secretaría General de Asuntos Colectivos, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

De manera sencilla abordaremos la estructura orgánica de la Junta Local de Conciliación Arbitraje, acorde al cuadro 3.1.8.



Dentro de las facultades más importantes de la Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical, enunciadas en el numeral 58 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, así como en el Manual Administrativo de Organización y Procedimiento, de la Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical, encontramos las siguientes:

- “Radiciar y Tramitar las solicitudes de registro de agrupaciones de trabajadores o de patrones, que se ajusten a lo señalado en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, en el ámbito de competencia de la Junta:
- Radiciar y Tramitar las promociones relativas a cambios de directiva, padrón, altas y bajas de sus miembros, reformas a los estatutos y demás movimientos de las diversas Agrupaciones Sindicales registradas;
- Llevar un libro de Registro y Control de las Agrupaciones Sindicales que será autorizado por el Presidente de la junta y por el Secretario General, y en el cual se anotará el número de registro otorgado por esta Autoridad, datos relevantes, así como los actos que modifiquen su vida jurídica;
- Ordenar y vigilar la práctica de las diligencias que sean necesarias en los asuntos de su competencia;
- 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 requieran en los asuntos de su competencia para su aprobación y firma;
- Los asuntos de mero trámite serán firmados por el Secretario General, quien también podrá firmar los acuerdos y resoluciones a que se refiere el párrafo anterior, en ausencia del Presidente Titular de la Junta;

- Expedir y certificar las constancias de los Registros y Tomas de Nota de las asociaciones sindicales que lo soliciten, previo los requisitos establecidos para ello;
- Llevar un libro de control de las promociones que se presenten ante la Secretaría Auxiliar, anotando en este, fecha de entrada, tipo de promoción, fecha y sentido del acuerdo;
- Rendir mensualmente al Presidente de la Junta un informe de las actividades de la sección a su cargo; y
- En general llevar a cabo todas aquellas funciones inherentes a la esfera de responsabilidad de la Secretaría Auxiliar.”

-

De igual manera, el manual en comento señala que, dentro de las funciones de la Secretaría Auxiliar, se encuentran las siguientes:

- “Dar cumplimiento a lo que establece el Título séptimo de la Ley Federal del trabajo, en el ámbito de competencia de esa junta, en relación a las solicitudes que se presenten ante la Secretaria Auxiliar, referentes al otorgamiento de un nuevo registro o bien el de darle continuidad a la vida sindical, del Sindicato que lo solicite, así como a lo que establece el artículo 58 del Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.
- Rendir informe mensual al Presidente Titular en el que se hará saber: número de promociones que se emiten, clasificándolas en: solicitudes de registro, solicitudes de toma de nota, solicitudes de copias certificadas, cumplimientos de acuerdo, etc., número de resoluciones que se emiten, clasificándolas en registros otorgados, negativas de registro, Incompetencia, toma de nota del nuevo comité ejecutivo, toma de nota del padrón de socios actualizado, toma de nota del estatuto reformado, así como los diversos acuerdos, clasificándolos

en: requerimientos, copias certificadas, **inspecciones**, notificaciones personales, acuerdos de no ha lugar, comparecencias y el número de las copias certificadas que se expiden.”

Dentro del presente apartado se ha querido mencionar de una forma sencilla la Estructura Orgánica de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, su marco jurídico y las unidades administrativas competentes en materia registral, sus facultades y sus funciones.

Con base en los ordenamientos legales que rigen a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y en lo particular a la Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical, podemos determinar también la existencia de la facultad discrecional de dicho órgano para efectuar las Inspecciones que, en materia registral, considere prudente llevar a cabo.

En el desarrollo de este capítulo se deja claro la base constitucional que salvaguarda el derecho de asociación, así como la regulación que emana de la ley sustantiva para el registro de un sindicato, determinando así las autoridades competentes, sus facultades y los requisitos esenciales que toda agrupación sindical deberá reunir para obtener la toma de nota correspondiente.

Capítulo 4

La Inspección como requisito esencial para el otorgamiento del registro sindical en materia federal.

En el presente capítulo abordaremos la importancia que contrae la Inspección como un instrumento de legalidad que tiene la autoridad federal para determinar la procedencia del Registro de una Organización Sindical; por tal motivo es necesario resaltar los elementos que se desprenden del estudio y análisis a la documentación presentada ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en términos del artículo 365 de la ley de la materia.

No omitiremos la trascendencia del factor discrecional que tienen las autoridades federales en materia registral, para llevar a cabo la inspección por demás necesaria, a fin de dar fiel cumplimiento a los principios enunciados en el numeral 364 bis de la LFT con el objeto de dar certeza y transparencia al trámite registral de una asociación.

4.1. Elementos substanciales, sujetos a estudio, análisis e inspección en el proceso de registro ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A efecto de establecer la procedencia de registro de una agrupación que solicita su registro, es menester que se cumpla con las siguientes formalidades:

- Que sea de competencia federal;
- Que se compruebe que es voluntad de los trabajadores afiliarse;
- Que se pruebe la existencia de la relación laboral;

- Que se acredite la existencia de las agrupaciones integrantes, esto para el caso de federaciones y confederaciones; y
- Que se cumplan con los requisitos de ley:
 - I. Asamblea de constitución.
 - II. Asamblea de elección.
 - III. Padrón de socios.
 - IV. Estatutos.

Con base a lo anterior resaltaremos de forma individual estos requisitos, detallándose su objetivo y la forma de acreditar cada uno de ellos.

A) Competencia Federal.

La importancia de la competencia federal recae fundamentalmente en determinar la jurisdicción de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para conocer de la solicitud de registro presentada ante dicha autoridad registral.

El objetivo primordial en cuanto a la competencia federal, es la de verificar el cabal cumplimiento a lo establecido en los artículos 123, apartado "A", fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como a lo preceptuado por los numerales 527 y 365 de la L.F.T.

Para tal efecto, las agrupaciones deberán demostrar que la actividad que desarrolla la empresa donde prestan sus servicios los miembros del sindicato, se encuentra dentro de los supuestos enunciados en nuestra carta magna.

Lo anterior podrá demostrarse exhibiendo los siguientes documentales:

- Acta Constitutiva de la empresa en la que prestan sus servicios, documento que nos permitirá establecer el objeto social del centro del trabajo.

- Alta de los trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, documento en el que se hace constar la actividad propia de la empresa.
- Alta ante el Registro Federal de Contribuyentes (debidamente certificado), mediante el cual se acreditará la existencia legal, así como la actividad principal del centro del trabajo.

Ante la importancia que reviste la competencia federal para determinar la injerencia de la S.T.P.S., nos permitimos realizar la siguiente propuesta:

Establecer como un quinto requisito a los cuatro ya existentes en el artículo 365 de la ley de la materia, para el registro de una asociación, la de exhibir:

- Copia certificada del acta constitutiva de la empresa.

Lo anterior conlleva la imperiosa necesidad de realizar la inspección al centro de trabajo para constatar la veracidad de los citados documentos, ya que al efectuarse la misma, la autoridad podrá allegarse de más elementos que ayudarían a enriquecer legalmente las Resoluciones que recaen a cada solicitud de registro.

B) Voluntad de los trabajadores para afiliarse.

De conformidad a los artículos 354, 358 y 359 de la L.F.T., es forzoso verificar que es una organización formada de manera autónoma y voluntaria por los trabajadores que integran dicha organización.

Para garantizar esta exigencia, es oportuno que la agrupación en cuestión acredite con las firmas de cada uno de los integrantes de la organización que aparecen en el acta constitutiva o en la lista de asistencia a la misma, o bien mediante solicitudes de ingreso o adhesión.

Por consiguiente, es preciso que se acompañe cualquiera de los siguientes documentos:

- Acta constitutiva, firmada por cada participante;
- Lista de asistencia, con firma autógrafa de cada participante;
- Solicitudes de ingreso o adhesión.

C) Existencia de la relación laboral.

Este requisito es exclusivo para los sindicatos, ya que los mismos deberán acreditar que están conformados por veinte trabajadores en servicio activo, o bien, se podrán tomar en consideración, para determinar el mínimo exigido, aquellos cuya relación laboral fue rescindida o bien dada por terminada dentro de los treinta días antes de la presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste, como lo fijan los artículos 8, 20, 21 y 364 de la L.F.T.

Por lo anteriormente expuesto, es inevitable que los sindicatos acrediten este requisito con documentales públicas o privadas, en original, o mediante el reconocimiento expreso del vínculo por parte del patrón.

Ante tal circunstancia deberán presentar:

- Recibos de pago, nóminas, alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social o cualquier documento que pruebe la relación laboral actual de trabajo.
- Reconocimiento del empleador mediante la firma del representante legal de la empresa en el padrón de socios o en un documento aparte, debiendo acreditar previamente la facultad legal conferida por el centro del trabajo, así como presentar, para acreditar ese extremo, copia certificada de los poderes conferidos al mismo.

D) Acreditación de la existencia de agrupaciones, esto solo para el caso de registro de federaciones y confederaciones.

En términos del artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos podrán organizarse en federaciones y confederaciones, siendo competente para conocer de su registro la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en términos del numeral 384 de la ley en comento; por lo que deberán remitir por duplicado la siguiente documentación:

- Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva;
- Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- Copia autorizada de los estatutos; y
- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

Dicha información deberá estar autorizada por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, o bien de conformidad a lo que sus estatutos determinen para dicho efecto.

En materia estatutaria, las federaciones y confederaciones se registrarán en términos del artículo 371 de la L.F.T., por lo que deberán reunir los requisitos establecidos en dicho precepto, sumándose a éstos los requisitos enunciados en el artículo 383, los cuales son:

- “Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.”

Aunado a los requisitos exigibles por la ley, es menester puntualizar que dichas organizaciones deberán exhibir la siguiente información:

- Tomas de Nota de los sindicatos y/o federaciones, que deben contener el nombre de la agrupación, la integración y vigencia del

comité ejecutivo, debiendo estar los mismos certificados por la autoridad laboral correspondiente.

Lo anterior obedece, a que si bien es cierto la Dirección General de Registro de Asociaciones cuenta con el listado de las organizaciones sindicales y/o federaciones registradas ante ella, para eximir de dicha documentación, también lo es que dentro de la conformación bien de una federación o confederación, habrá organizaciones que tengan una competencia local, por lo que será necesaria la presentación de las documentales mencionadas en el párrafo que antecede, con el objeto primordial de acreditar la personalidad jurídica de las mismas.

E) Cumplimiento a los requisitos de ley.

El objetivo primordial de la autoridad registradora en materia federal, en el caso particular de la Dirección General de Registro de Asociaciones, dependiente de la Subsecretaría del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es verificar que se cumplan las formas legales preceptuadas en los artículos 9 y 123 Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 356, 362, 363, 364, 364bis, 365, 371 y 372 de la Ley Federal del Trabajo, así como las contempladas en los ordenamientos internos de la citada Secretaría o bien de las diversas jurisprudencias, existentes en materia de constitución de sindicatos.

Ahora bien, el artículo 365 de la L.F.T., señala los requisitos que habrán de presentarse para la obtención del registro de una agrupación en materia federal, los cuales son:

- “Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- Padrón de socios;
- Copia autorizada de los estatutos; y
- Copia autorizada del acta de Asamblea de Elección de la Directiva.”

Para la acreditación de estos requisitos, el promovente deberá anexar a su solicitud, las documentales que corresponden a cada una de ellas, mismas que desglosaremos de manera enunciativa:

I. Asamblea de constitución:

- Convocatoria a la asamblea constitutiva;
- Acta de asamblea constitutiva;
- Lista de asistencia, misma que puede estar integrada en el cuerpo del acta de constitución;

II. Padrón de socios:

Mismo que deberá contener número, nombres, domicilios de sus miembros, así como nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos donde prestan sus servicios;

III. Documento estatutario:

El cual deberá ser acorde a lo determinado en el numeral 371 de la ley laboral para el caso de sindicatos y del artículo 383 del mismo ordenamiento, para el caso de las federaciones y confederaciones.

IV. Asamblea de elección:

- Convocatoria a la asamblea de elección;
- Acta de asamblea de elección de comité ejecutivo;
- Lista de asistencia al evento citado, misma que puede estar integrada dentro del cuerpo del acta de constitución;

Con base en este desglose de los requisitos establecidos en el artículo 365 de la L.F.T., podemos determinar la importancia que recae en el proceso de estudio y análisis que tiene la obligación de realizar la autoridad registral,

de forma por demás sustancial y meticulosa, para determinar la procedencia o no del otorgamiento del registro o toma de nota correspondiente.

De igual manera, es de destacarse que los sindicatos pueden formar Secciones, Delegaciones y/o Fracciones, situación que no es contemplada por nuestra ley laboral, en tal sentido la autoridad se apoya para su estudio y autorización, en los Estatutos que regirán a la organización que solicita el registro de las mismas, para dicho efecto es necesario se acredite la siguiente información:

- Que la actividad del centro de trabajo sea acorde al radio de acción del sindicato al cual desean incorporarse, situación que se podrá acreditar con el testimonio notarial de la constitución de la empresa;
- Acreditar la relación laboral entre las personas listadas en el padrón de miembros y los centros de trabajos, lo cual podrá hacerse mediante la exhibición de talones de pago o manifestación expresa del representante legal de la empresa, en la que se haga constar que los trabajadores en cuestión laboran en el centro de trabajo a la que representa;
- Convocatoria, signada por los secretarios facultados para ello;
- Acta de asamblea constitutiva y de elección del Comité Seccional, debidamente autorizada;
- Lista de asistencia signada por cada concurrente;
- Padrón de miembros, debidamente requisitado y autorizado en términos del artículo 365 fracción II y último párrafo de la L.F.T.

En cuanto a lo que hace a su marco estatutario estas subagrupaciones se regirán por el reglamento o estatutos que rige la vida interna del sindicato promovente, por lo que no requerirán de estatutos

internos, y toda su documentación deberá estar signada por el Secretario General del sindicato Nacional en términos del artículo 376 de la L.F.T.

Como se ha detallado en el presente apartado, son muchos los elementos que se tienen que analizar y diversas las documentales por agregar a las exigidas por la ley laboral dentro del proceso de registro de una agrupación sindical; por lo que un análisis y estudio de gabinete no es suficiente para dar certeza a la documentación presentada, haciendo de suma importancia la verificación de los mismos mediante una Inspección que conlleve la acreditación y veracidad de toda la información proporcionada y dar, con el resultado de la Inspección efectuada de manera presencial al centro de trabajo, el sustento legal al cumplimiento en estricto derecho a las normas laborales, existentes en materia de registro de asociaciones.

4.2. La Inspección como facultad discrecional o elemento esencial para la expedición de la toma de nota o registro, expedida por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, define a la Inspección como:

“El acto de la Autoridad del Trabajo competente mediante el cual se realiza la promoción y vigilancia del cumplimiento a la legislación laboral, o bien se asiste y asesora a los trabajadores y patrones en el cumplimiento de la misma. Su desahogo se realiza de manera presencial en el Centro de Trabajo a través de los servidores públicos facultados y autorizados para ello, o bien, mediante el uso de las tecnologías de la información, requerimientos documentales y análogos.”⁵⁸

⁵⁸ http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348879&fecha=17/06/2014. Fecha de consulta 9 de septiembre de 2015.

Con base en dicha definición abordaremos el presente punto, tomando en consideración de la misma los siguientes elementos: El acto de la autoridad del trabajo, la vigilancia del cumplimiento a la legislación laboral, y el desahogo de la misma de manera presencial en el centro de trabajo por personal debidamente facultado y autorizado para dicho efecto.

Bajo esa tesitura se ha enunciado en los puntos 3.3.2 y 3.3.3 del Capítulo Tercero del presente estudio, las facultades que tienen tanto la Dirección General de Registro de Asociaciones como la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, ambas dependientes de la S.T.P.S., mismas que establecen la obligación para dichas unidades administrativas la observancia y el cumplimiento de la ley de la materia.

De igual forma, se desprende que la facultad de solicitar y efectuar una Inspección que conlleve la verificación de las documentales presentadas a la solicitud de registro de cualquier agrupación sindical ante dichas autoridades; solo se realizará de forma discrecional y no como un requisito *sine qua non* para el otorgamiento del registro correspondiente.

Lo anterior se sustenta ya que no existe dentro de la normativa en materia del trabajo a nivel federal, una facultad específica que determine la obligación tanto de la autoridad receptora de la solicitud de registro (D.G.R.A.) como de la autoridad facultada para realizar las inspecciones, (D.G.I.F.T.), para realizar una inspección que tenga como fin la de verificar la legalidad al cumplimiento a lo establecido en los numerales 123 apartado A fracción XXXI, así como a lo establecido por el numeral 365 de la ley de la materia, sin dejar atrás a las documentales tanto públicas como privadas que presenten el o los promoventes y que se han detallado con claridad en el apartado anterior.

Por ende, se sustenta en el presente estudio la necesidad imperiosa de adicionar al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, la obligación de la autoridad laboral competente en materia federal, de llevar a cabo la

inspección correspondiente, con la finalidad de dar certeza, legalidad y transparencia al trámite de registro de una asociación sindical.

No consideramos propio que una Inspección que conlleve la verificación y el cumplimiento de las normas laborales en estricto apego a derecho, para el otorgamiento de un registro sindical, se encuentre subordinada a una facultad discrecional; toda vez que esto puede contraer como se ha dado en algunos casos; la falta de probidad de quienes asumen un cargo a nivel Dirección General, Dirección de área o bien de Subdirección de área, para determinar la procedencia o no de la misma; por la existencia de un interés de índole personal y dando con ello origen a lo que hoy conocemos como conflicto de intereses.

4.3. Propuesta de reforma al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

En el desarrollo de este capítulo, hemos dejado patente la importancia que reviste el estudio y análisis de todos y cada uno de los elementos que deberán acreditar los peticionarios para lograr el registro de su asociación, desde la competencia federal hasta llegar al cabal cumplimiento de los requisitos enunciado en el numeral 365 de la ley de la materia; sin dejar atrás la necesidad imperativa de efectuar la inspección correspondiente, que permitirá a la autoridad registral allegarse de más elementos para sustentar con mayor amplitud la resolución que emite para el otorgamiento de la toma de nota de un sindicato, federación, confederación o bien de subagrupaciones sindicales.

Por todo lo vertido en los puntos que anteceden, y en base a los principios de Legalidad, Transparencia y Certeza, que debe tener el registro de un Sindicato, proponemos se adicione la fracción V y último párrafo al artículo 365 de la L.F.T. en los siguientes términos:

PROPUESTA

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

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

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

III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

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

V.- Testimonio en copia certificada perteneciente a los patrones, empresas o establecimientos, en que los interesados en constituirse en sindicato presten sus servicios.

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el primer párrafo de este artículo, la autoridad ante la que se presente la solicitud de registro estará obligada a corroborar la existencia de los centros de trabajo, la competencia de dicha autoridad de acuerdo a la actividad que desarrollen los patrones y empresas, la existencia de la relación laboral y que la voluntad de la totalidad de los miembros sea la de constituirse en sindicato, mediante una inspección.

La propuesta de reforma se considera conveniente por las siguientes premisas:

1. La acreditación de la competencia federal, misma que podrá realizarse mediante el documento idóneo y que podrá sumarse como requisito esencial a los ya establecidos en el numeral 365 de la ley de la materia;

2. El estudio y análisis de gabinete que se realiza a la documentación que se agrega a la solicitud de registro ante la Dirección General de Registro de Asociaciones, no es suficiente para dar certeza y legalidad a la obtención y otorgamiento del registro solicitado, por ende, la inspección debe realizarse de forma obligatoria.

3. La facultad para solicitar la Inspección a fin de verificar la veracidad y el estricto cumplimiento a la normativa laboral en materia registral, en cuanto hace a la documentación proporcionada para la obtención del registro o toma de nota correspondiente de una agrupación, no debe ser discrecional, sino obligatoria para la autoridad laboral registradora.

4. En principio, la obligación de presentar un quinto documento, como requisito para obtener el registro correspondiente permitirá, establecer la competencia de las autoridades que tienen encomendada el registro de asociaciones o agrupaciones sindicales que así lo soliciten.

5. La obligación de la autoridad registral para que, después de haber llevado a cabo el estudio y análisis a la documentación presentada, proceda a realizar la inspección, implica verificar la existencia de las empresas, la actividad que desarrollan las mismas, la relación laboral y en particular la voluntad de todos y cada uno de los trabajadores que desean registrar su sindicato.

6. Al consagrarse a la inspección como requisito esencial para el otorgamiento de un registro, permitirá en gran medida evitar la constitución de Sindicatos denominados de cuello blanco o Sindicatos de Protección y por

consiguiente la celebración de contratos protección laboral, mismos que no garantizan la protección de los derechos de los trabajadores, por lo que al llevarse a cabo la inspección aludida se podrá constatar los aspectos mencionados en el punto que antecede así como como aquellos relacionados con la Condiciones Generales de Trabajo y Seguridad e Higiene , entre otros.

7. Se regulará de manera substancial el procedimiento interno que la autoridad registral realiza para el otorgamiento del registro solicitado, esto es, que toda resolución que se emita registrando cualquier agrupación sindical que así lo solicite, deberá estar fundada y motivada por la inspección realizada al centro de trabajo, situación que dará certeza, legalidad y transparencia a los registros otorgados.

Asimismo, es de señalar que la propuesta de reforma planteada conlleva la necesidad de modificar tanto al Reglamento Interior de la S.T.P.S. como su Manual de Organización General y Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones.

De esta manera podemos concluir el presente capítulo, estableciendo la importancia de elevar a la inspección como requisito esencial para el otorgamiento del registro sindical y la adición de un quinto elemento a los ya enunciados por el numeral 365 de la L.F.T., misma que permitirá regular de manera eficaz el procedimiento interno para el otorgamiento de la toma nota en cuestión, dentro de un marco de legalidad, transparencia, certeza, equidad, imparcialidad, gratuidad, libertad ,autonomía y democracia sindical, principios rectores que deberán observarse en el registro de un sindicato.

Conclusiones

PRIMERA.- La base primordial del presente estudio radica en establecer a la Inspección como elemento esencial para el otorgamiento del registro sindical, mediante la expedición de la toma de nota correspondiente; entendiéndose por Inspección el Acto de la Autoridad del Trabajo con el que se lleve a cabo la promoción y vigilancia del cumplimiento a la legislación laboral, la cual se realiza de manera presencial en el Centro de Trabajo a través de servidores públicos facultados para ello, y por Toma de Nota, el documento oficial emitido por la autoridad laboral, el cual da constancia y publicidad del nacimiento, conformación y vigencia, de un sindicato, federación o confederación o, en su caso, de la actualización de estos respecto a su organización y funcionamiento.

SEGUNDA.- Por tal motivo y en términos del artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 365 de La Ley Federal del Trabajo, la autoridad para conocer en materia de Registro Sindical en el orden Federal será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones; de conformidad a las facultades establecidas en el artículo 19 del Reglamento Interior de la Secretaría en cita, tiene la facultad de conocer y resolver las solicitudes de registros de sindicatos, para lo cual deberá iniciar un proceso de estudio y análisis a la documentación presentada en términos del artículo 365 de la ley de la materia, a efecto de otorgar la toma de nota o registro sindical en cuestión.

TERCERA. - El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo establece que autoridad es competente para conocer del registro de un sindicato en materia federal en términos del numeral 123 fracción XXXI, apartado A de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, relacionado con el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, no se establece la forma de comprobar dicha competencia federal para la obtención del registro de una asociación sindical.

En segundo término, detalla los requisitos que deberán remitirse a la autoridad competente, para la obtención del registro sindical correspondiente; sin embargo, no encontramos que en el citado artículo se regule de alguna forma o medio la verificación de los mismos, en apego a los principios enunciados en el artículo 364 bis de la Ley Federal del Trabajo.

CUARTA. - En materia de registro de asociaciones, consideramos que un simple estudio y análisis a la documentación presentada para el registro de una asociación sindical en términos del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, no es suficiente para su registro y sobre todo cuando la verificación de los mismos se encuentra subordinada a una facultad discrecional.

QUINTA. - Proponemos que la Inspección sea considerada como requisito esencial para el otorgamiento de un registro sindical; lo cual no contraviene de ninguna forma nuestra Legislación Laboral, ni los Principios Generales del Derecho Laboral, ni mucho menos los Convenios Internacionales ratificados por nuestro país.

SEXTA.- En este contexto consideramos conveniente establecer la obligación de la autoridad registral, de cerciorarse que el promovente compruebe tanto la competencia federal, la existencia legal del centro de trabajo, la existencia de la relación laboral de por lo menos 20 trabajadores, de conformidad al artículo 364 de la ley laboral, la voluntad expresa de los miembros de afiliarse mediante la exhibición de la lista de asistencia

debidamente signada por cada concurrente en términos del numeral 358 de la ley y aunado a todo esto los requisitos enunciados en el artículo 365 del citado ordenamiento legal, no solo mediante un estudio y análisis de gabinete, sino mediante la Inspección propuesta, lo cual traería consigo el debido cumplimiento a los principios de certeza, legalidad y transparencia al proceso de registro y, por ende, a la toma de nota de un sindicato, federación o confederación.

SEPTIMA.- Por lo anterior, se propone la reforma del artículo 365 de la ley de la materia, en el sentido de establecer a la Inspección como requisito esencial para el otorgamiento del registro sindical, en los siguientes términos ***a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el primer párrafo de este artículo, la autoridad ante la que se presente la solicitud de registro estará obligada a corroborar la existencia de los centros de trabajo, la competencia de dicha autoridad de acuerdo a la actividad que desarrollen los patrones y empresas, la existencia de la relación laboral y que la voluntad de la totalidad de los miembros sea la de constituirse en sindicato, mediante una inspección.***

OCTAVA.- La adhesión de este párrafo al artículo invocado, permitirá establecer a la inspección como un requisito *sine qua non* para el otorgamiento del registro sindical; encuadrar a la autoridad a realizar la inspección no de forma discrecional sino obligatoria así como verificar de forma presencial y con personal debidamente capacitado y autorizado, la existencia del centro del trabajo, la competencia federal, la relación laboral y sobre todo la voluntad de los trabajadores en constituirse en un sindicato; así como evitar el origen de la constitución de sindicatos de protección y con ello los famosos contratos de protección laboral; esto con la verificación de la relación laboral y por ende del contrato colectivo que rija en la empresa

donde presten sus servicios los trabajadores que pretendan registrar su sindicato.

NOVENA.- Otra de las consecuencias que contrae la no verificación de los requisitos enunciados en el numeral 365 de la Ley Federal del Trabajo mediante una Inspección, es el nacimiento de sindicatos o agrupaciones de dudosa conformación, tildados como Sindicatos de Cuello Blanco o Sindicatos de Protección, los cuales se identifican como aquellos creados para la protección de los intereses patronales, con la finalidad de tener el control directo de todas las relaciones laborales en detrimento de los derechos de los trabajadores. Dichas agrupaciones se caracterizan por celebrar contratos de protección laboral, que son firmados por los patrones a espaldas de los trabajadores con sindicatos cuya labor se limita al cumplimiento y transcripción de los ordenamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, sin mediar beneficio alguno para los trabajadores. Este tipo de Contratos son muy usuales en sindicatos corporativistas, mismos que dan origen a contratos colectivos simulados, pactados de forma por demás obscura entre el patrón, un seudodirigente sindical y con plena asesoría de una abogado especialista en materia laboral; asimismo, tienen como principales características que se firman entre representantes sindicales y patronales sin que la mayoría de los trabajadores intervenga; se suscriben por sindicatos no constituidos de forma democrática y se administran y revisan sin consultar a los trabajadores.

DECIMA.- La negativa de registro también puede dar origen a una práctica incorrecta por parte de la autoridad registral, en el sentido de negar el trámite de registro, con la finalidad de alargar o entorpecer el otorgamiento de la toma de nota correspondiente, sustentado dicho acto por intereses de índole políticos, económicos o particulares

DECIMA PRIMERA .- Al no acreditarse de forma idónea la competencia federal, la autoridad tiende a declinar su competencia; originando que el promovente recurra al juicio de amparo para dilucidar dicha competencia, que en la mayoría de los casos son ganados por los quejosos, en virtud de que la autoridad registral no sustenta en forma idónea dicho acto administrativo; por tanto, la autoridad de amparo tiende a resolver a favor del quejoso, ordenándose la sustanciación del procedimiento administrativo y ,en su caso, la expedición de la toma de nota solicitada, en virtud de haberse acreditado la competencia federal ante dicha instancia jurisdiccional.

DECIMA SEGUNDA .- Se propone sea reformado el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, a efecto de adicionar un quinto requisito, esto es, la presentación del ***Testimonio o documento idóneo en copia certificada perteneciente a los patrones, empresas o establecimientos, en que los interesados en constituirse en sindicato presten sus servicios.*** Al incorporarse este requisito al dispositivo legal invocado, para la obtención del registro sindical, se permitirá en el proceso de estudio y análisis de gabinete, determinar con base al objeto social de la empresa, la competencia federal, misma que deberá encuadrar a las ramas enunciadas en la fracción XXXI del artículo 123 apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como a las enunciadas en el numeral 527 de la Ley Federal del Trabajo. La presentación del aludido Documento aunado a la verificación de los demás requisitos, permitirá a la Autoridad Registral contar con el fundamento legal para sustentar de forma idónea y eficaz, la negativa o el otorgamiento del registro correspondiente; evitándose así los conflictos competenciales, que se suscitan por la falta de comprobación y verificación de la competencia federal, por parte de la Autoridad Registral.

DECIMA TERCERA .- La propuesta de reforma al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo es conveniente y adecuada, toda vez que al incorporarse un quinto requisito a los ya establecidos en el numeral en estudio y elevar como requisito esencial para el otorgamiento de un registro sindical a la inspección, permitirá bajo los principios enunciados en el numeral 364 bis de la Ley, la creación u origen de sindicatos, dentro de un marco de legalidad, certeza, transparencia, democracia y libertad sindical para el logro de los fines por los cuales son creados como son el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, así mismo se regulará de manera eficaz e idónea su registro, permitiendo que las resoluciones que emita la autoridad registral competente tengan su fundamento no solamente en el estudio y análisis de la documentación presentada, sino que también mediante la Inspección propuesta se verifique y se avale plenamente la competencia federal, la existencia del centro de trabajo, la relación laboral y la voluntad de los trabajadores para pertenecer a dicho sindicato; evitando con ello declinatorias de competencia, así como la creación de sindicatos de protección y por añadidura los famosos contratos de protección laboral, que más que defender los intereses de los trabajadores, limitan los derechos primordiales de cualquier asociación sindical, como lo es contar con un Contrato Colectivo justo y apegado a ley , así como el Derecho a Huelga, consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en nuestra La Ley Federal del Trabajo.

Mesografía

Bibliografía

ASTUDILLO URSUA, Pedro. Lecciones de Historia del Pensamiento Económico, Cuarta Edición, Editorial Porrúa, México, 1982.

ALONSO OLEA, Manuel Derecho del Trabajo, décimo octava, Edición Civil, España 2000.

BARTOLOME DE LA CRUZ, Héctor G. La Organización Internacional del Trabajo, Astrea, Buenos Aires, 1990.

CALDERA, Rafael El Derecho del Trabajo ante El Siglo XX, UNAM, México, 1989.

CALDERÓN, Francisco R. Historia Económica de la Nueva España en Tiempos de Los Austrias, Fondo de Cultura Económica, México 1988.

CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Registro de los Sindicatos, estudio comparativo de las Legislaciones Mexicana y Panameña, en el Derecho Laboral de Iberoamérica, Trillas, Primera reimposición, México 1984.

CAVAZOS FLORES, Baltasar Síntesis de Derecho Laboral Comparado, Trillas, México 1991.

CAVAZOS FLORES, Baltasar El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio, Trillas, México 2000.

CAVAZOS FLORES, Baltasar 40 Lecciones de Derecho Laboral, novena edición, Trillas, México 1998.

CLIMENT BELTRÁN, Juan Derecho Sindical, Tercera Edición, Esfinge, México 2000.

DÁVALOS, José Tópicos Laborales, Segunda Edición, Porrúa, México, 1998.

DÁVALOS, José. Derecho del Trabajo I, Novena Edición, Porrúa, México, 1999

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Cuarta Edición, Porrúa, México 1981

- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Decimosegunda Edición Actualizada, Porrúa, México, 1999.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Decimonovena Edición, Porrúa, México 2009.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México 1949.
- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta Edición, Porrúa, México 1980.
- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Sexta Edición, Porrúa, México 1991.
- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Decimoquinta Edición, Porrúa, México 2008.
- GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Undécima Edición, Esfinge, México, 1983.
- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso, Sexta Edición, UNAM, México, 1983.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Vigésima Edición, Porrúa, México 1998.
- GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynold La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica, Porrúa, México 1990.
- LARRAÑAGA, Eduardo El Derecho Laboral en México, Realidad y Encubrimiento, Porrúa, Universidad Autónoma Metropolitana, México 1991.
- LASTRA LASTRA, José Manuel Derecho Sindical, Tercera Edición, Porrúa, México 1999
- MACHIAVELLO CONTRERAS, Guido.- Derecho Colectivo del Trabajo, Teoría y Análisis de sus Normas, Jurídica de Chile, Chile, 1997
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sexta Edición, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1999.

RAMOS ÁLVAREZ, Oscar Gabriel Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado, Trillas, México 1991.

RENDÓN CORONA, Armando Sindicalismo Corporativo, Universidad Autónoma Metropolitana, México, 2005.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Volumen I, UNAM, México, 1967.

SÁNCHEZ CORDERO, Olga. La Constitución y los Tratados Internacionales, un acercamiento a la interpretación judicial, Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Sinaloa, México, 1999.

SANTOS AZUELA, Héctor Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Porrúa, México 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Porrúa, México, 1981.

VON POTOBSKY, Geraldo W. La Organización Internacional del Trabajo, Astrea, Argentina, 1990

WOLDENBERG, José Anécdotas del Sindicalismo en México, Fondo de Cultura Económica, México, 1983.

- Legislación

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917

www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/

<http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>

Ley Federal del Trabajo Reformada.

www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/reglamentos.html

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/reglamentos.htm

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348879&fecha=17/06/2014

Reglamento Interior de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

<http://201.150.36.178/consultaexpedientes/wfPrincipal.aspx>

- Jurisprudencia

Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Tesis 297

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Numero 60, diciembre de 1992, Tesis P. C/92.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, noviembre de 1999, Novena Época, Tesis P. LXXVI799.

Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV, abril 2007, Tesis P. IX/2007, Tesis Aislada.

- Dictionarios

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS, Diccionario Jurídico Mexicano, Decima Cuarta Edición, Porrúa, México, 2000.

ARTEAGA NAVA, Elisur. Diccionario de Derecho Constitucional, México; Oxford University Press, 2011.

CARBONELL, Miguel. Diccionario Jurídico Básico; México, Editorial Porrúa; UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2013.

CASTRO SORIANO, Ricardo. Lexicología Jurídica; UNAM Facultad de Derecho-División de Universidad Abierta, Antología 1994, 1ª Ed.1994.

DE TORO Y GISBERT, Miguel. Pequeño Larousse Ilustrado; Editorial Larousse, 1964.

CAPON FILAS, Rodolfo-GIORLANDENI, Eduardo. Diccionario de Derecho Social, Argentina, Rubinzal y Culzoni S.C.C. Editores.

Diccionario de la Real Academia Española, Edición Tricentenario <http://dle.rae.es/>

- Cibergrafía.

Cooperativismo en México-Cooperativa la Cruz Azul

<http://www.cruzazul.com.mx/2008/lacruzazul/cooperativismoMexico.aspx>

Declaración Universal de los derechos Humanos-unesdoc.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001790/179018m.pdf>

Definición trabajador

<http://definicion.mx/trabajador>

Descargar pdf- El Cotidiano

<http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/15711.pdf>

Diccionario Jurídico digitalizado

diccionariojuridicodigitalizado.blogspot.mx

Diccionario Jurídico

www.diccionariojuridico.mx/

DOF: 06/01/2015-Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

<http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/ManualSTPS2015DOF>.

El movimiento Obrero.

<http://bachiller.sabuco.com/historia/movimientoobrero.pdf>

Ley sobre la Celebración de Tratados- Cámara de Diputados

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/216.pdf>

Los obreros en México, 1875-1925- trabajos alumnos, Monografías.

<http://www.monografias.com/trabajos10/obre/obre.shtml>

Memoria Política de México

<http://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/5RepDictadura/1889CDC>

Oficina de la OIT para México y Cuba (OIT- México)- ilo

<http://www.ilo.org/mexico/lang--es/index.htm>

Pdf- UNAM

<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/13/art/art6.pdf>

Real Academia Española. Diccionario Usual

<http://lema.rae.es/drae/?val=trabajo>

Real Academia Española. Diccionario usual

<http://lema.rae.es/drae/?val=subordinacion>

<http://lema.rae.es/drae/?val=salario>

Salario- Enciclopedia jurídica

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/salario/salario.htm>

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/derecho-colectivo-del-trabajo/derecho-colectivo-del-trabajo.htm>

Suprema Corte de Justicia de la Nación www.scjn.gob.mx/CentroBusqueda/results

Unidad 7, Antecedentes históricos del derecho laboral.

http://gc.initelabs.com/recursos/files/r157r/w12842w/DchoLaboral_Unidad7.pdf

Wikipedia, la enciclopedia libre

es.wikipedia.org

- Otras Fuentes

Boletín 189, de fecha 12 de diciembre de 2010, de la S.T.P.S

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2010/diciembre/bol_189.html

Convenio No. 98.OIT sobre el derecho de sindicación- ilo

www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:CO98

Convenio No. 87. OIT

<http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>

Manual de Organización General de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

<http://portaltransparencia.gob.mx/pot/marcoNormativo/consultar.do?method=consultar&idMarcoNormativo=259&idDependencia=00014&idDependencia=00014>

Manual Administrativo de Organización y Procedimiento de la Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical.

<http://201.150.36.178/consultaexpedientes/wfPrincipal.aspx>

A DIOS.

Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía.

A MI MADRE

Que con tu apoyo has logrado que llegue a esta meta, porque con amor me has mostrado la belleza de la vida, con tu ejemplo me has enseñado a vivir y a reír con el mundo, donde hemos compartido momentos felices, desvelos ambiciones e inquietudes.

Con paciencia has forjado en mis sueños, ilusiones y esperanzas, me has hecho crecer como persona, ayudándome a salir adelante en momentos difíciles para hacer de mi lo que hoy soy.

a tu lado, la vida es un regalo divino, porque eres y por siempre serás un ejemplo en mi vida.

Gracias Madre...

María de la Luz Gloria Alonzo

A la Memoria:

María Elena Alonso Balcázar

María Elena Alonso Domínguez

Mario Antonio Caulleres y Rivera

Olga Leticia Díaz Guevara

A mis hijos

El amor a mis hijos y hacia ellos, fue lo que me hizo despertar cada día, me dio aliento esperanzas y fuerzas para afrontar todos los obstáculos y retos que se me presentaron en la vida. Y al final agradezco a dios por ese amor que me acompañó cuando más lo necesite.

Que dios los bendiga.

Carlos Antonio

Diego Arturo

Sthephanie Azucena

Arturo Eduardo

Un agradecimiento singular al Dr. Porfirio Marquet Guerrero, Director del Seminario de Derecho del Trabajo, por su generosidad al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia en un marco de confianza y respeto para la concreción de este trabajo

Agradezco sinceramente a mi asesor de tesis Lic. Manuel Gutiérrez Natividad, su esfuerzo y dedicación.

Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para la realización y culminación de la presente tesis.

A la memoria del Lic. Juan Pablo Moran Martínez

A quien le agradezco su apoyo y conocimientos para la integración de esta tesis

A tu paciencia y comprensión, a tu tiempo para que yo pudiera cumplir con el mio. Por esa bondad y sacrificio que me inspiro a ser mejor, ahora puedo decir que esta tesis lleva mucho de ti, gracias por estar siempre a mi lado, Berenice Barrios Magallon

Gracias a esas personas, que estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, ahora me toca regresar un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con respeto y cariño esta tesis se las dedico a ustedes:

Carmen Ballinas Alonso
María del Rosario Ballinas Alonso
Francisca Elia Isabel Magallon Ramírez
Blanca Ruth Ayala Castañeda
Judith Sandoval Urbano
Marco Antonio Gómez Anaya
Francisco Jiménez Rodríguez
María del Refugio Camacho Orozco
Adriana Giles Álvarez
sobrinos y amigos



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

DR. ISIDRO ÁVILA MARTÍNEZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

Muy distinguido Señor Director:

El alumno **ARTURO CAULLERES ALONSO**, con número de cuenta **080166364**, inscrito en el Seminario de Derecho del Trabajo a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **LA INSPECCIÓN COMO REQUISITO ESENCIAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL REGISTRO SINDICAL EN MATERIA FEDERAL**, bajo la dirección del LIC. **MANUEL GUTIÉRREZ NATIVIDAD**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **DR. JOSÉ MANUEL VARGAS MENCHACA**, en el oficio con fecha 24 de febrero del presente año, me manifiesta haber revisado y aprobado la referida tesis; considerando que reúne los requisitos correspondientes, por lo que, con apoyo a los artículos 18, 19, 20 y 28 del vigente Reglamento General de Exámenes suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU"
Ciudad Universitaria, D. F., 3 de Marzo de 2016.


DR. PORFIRIO MARQUET GUERRERO
Director del Seminario



NOTA DE LA SECRETARÍA GENERAL: El alumno deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.
C.c.p.-Seminario.
c.c.p. - Alumno