

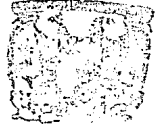
755  
24



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

## ANALISIS JURIDICO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE COMPETENCIA FEDERAL



FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES

### T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

**JORGE DE LA ROSA TORRES**

MEXICO, D. F.

1987.



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

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

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

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

# ANÁLISIS JURÍDICO DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES DE COMPETENCIA FEDERAL

## INTRODUCCION

CAPITULO		PAGINA
I	ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	
	1.1 Aspecto Individual	2
	a) Trabajador	2
	b) Patrón	7
	c) Empresa	11
	d) Contrato Individual de Trabajo	13
	1.2 Aspecto Colectivo	17
	a) Coalición	19
	b) Sindicato	21
	c) Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley	23
CAPITULO II	EL REGISTRO SINDICAL	
	2.1 Generalidades	34
	a) Organización Sindical	42
	b) Importancia de los Estatutos	50
	c) Registro Automático	68
	d) Personalidad Jurídica	72
	2.2 Competencia	
	a) Competencia Local y Competencia Federal	91
	b) Ramas Industriales y Empresas de Jur. Federal	95
	c) Formas de Sindicación	99
	d) Federaciones y Confederaciones	106
CAPITULO III	ALTERNATIVAS DE SOLUCION DE LA AUTORIDAD COMPETENTE EN CUANTO AL OTORGAMIENTO DEL REGISTRO	
	3.1 Resoluciones	
	a) Positiva	112
	b) Negativa	117
	c) Incompetencia	121
	3.2 Extinción del sindicato	126
	a) Disolución del Sindicato	128
	b) Cancelación del Registro. Propuesta de Alternativas no Comprendidas en la Ley Federal del Trabajo	133
	CONCLUSIONES	143
	BIBLIOGRAFIA	

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

Los Sindicatos existen y desempeñan sus tareas en todos los sistemas de la vida social. pero para que funcionen de una manera normal es indispensable que estos existan bajo un régimen capitalista ya que son agrupaciones de resistencia y de lucha de la clase trabajadora contra la clase patronal y muchas veces con el estado.

En principio la Ley reconoce la libertad que tienen tanto trabajadores y patronos para coaligarse, esta coalición es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad Sindical y está consignada en la fracción XVI del Apartado "A", del artículo 123 Constitucional, pero esta Asociación profesional tiene distintos objetivos y por lo que toca a los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto alcanzar logros de índole económica y luchar por la transformación del régimen capitalista.

El artículo 9º de nuestra Constitución hace mención que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse con cualquier objeto lícito, por consecuencia, tanto este artículo como el mencionado artículo 123 en su fracción XVI del Apartado "A", crean una mancuerna que garantiza la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

El tema que desarrollaré fue titulado "Análisis Jurídico de las Asociaciones Profesionales de Competencia Federal", un tema difícil, considero, ya que los Sindicatos en México están controlados por el Estado. Y aún aquellos que se denominan Sindicatos Independientes en alguna forma u otra tienen relación con organizaciones sindicales como la C.T.M. y otras que son los tentáculos del mismo Estado, logrando con ello el control de los trabajadores para que éstos sean manipulados.

No obstante que el artículo 356 de nuestra Ley Laboral, establece que el Sindicato es la Unión de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, vemos que tales fines son violados por los líderes Sindicales voraces que exprimen hasta la última gota a los trabajadores, haciendo de ellos la base de su riqueza, es por tanto que el Sindicato, no debe de ser un ente con vida indefinida, debe ser restringida su duración, porque normalmente lo que se eterniza, siempre será motivo de corrupción y las asociaciones profesionales no son la excepción.

El único principio que servirá de norma al presente trabajo, es la convicción de que el régimen sindical en México, debe ser saneado, que terminen las Confederaciones y Federaciones que únicamente son mecanismos de control de --

los trabajadores por parte del estado y de nada valen los -  
principios establecidos en la Ley si no se asegura la liberta  
dad Sindical en toda su expresión.

ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO  
DEL TRABAJO.

El Derecho como un producto social, se desarrolla en la vida real con los individuos; a quienes podemos considerar como los actores principales en la vida del Derecho; -- bien para crear normas, para acatarlas, transformarlas o -- dando nacimiento a otras nuevas, según como lo exige el desarrollo mismo de la vida.

Haciendo válidas estas ideas tratándose del Derecho -- del Trabajo, nos damos cuenta que desde su aparición, lo -- han requerido grandes grupos humanos y su finalidad ha sido responder a los reclamos originados con la división del trabajo; desde que aparecieron los conceptos del trabajador y de patrón, que aunque se estudian en forma separada, sólo -- pueden concebirse estrechamente unidos, reclamando por lo -- mismo un estudio integral, porque en la vida del derecho al igual que en los conjuntos, hay ciertas propiedades que desaparecen cuando se disocian las partes y tratándose del Derecho Laboral, no sería posible entender la relación de trabajo sin que existieran el trabajador por un lado y el patrón por otro, ya que ambos aún separados nos conducen a un todo, por lo que según afirma Neumann<sup>1</sup>: "La vida es un to-

1. Citado por Isaac Ochoterena, Tratado Elemental de Biología, Editorial Porrúa, Mex. D. F. 1967, Pag. 341

do indivisible; para poder comprendernos, es necesario establecer divisiones que no existen en la naturaleza". Por este motivo es que en el campo del Derecho del Trabajo, solamente se adquiere la categoría de trabajador o de patrón -- cuando hay un vínculo laboral, que es la relación de trabajo. Por lo que con el propósito de establecer los conceptos generales que se van a utilizar en el desarrollo de esta tesis, es necesario hacer un estudio de los sujetos titulares de la relación laboral y de las consecuencias inmediatas que se dan como resultado de dicha relación y por lo tanto requieren algunas explicaciones complementarias. Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo veinte, establece que la relación de trabajo consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona mediante el pago de un salario; - lo cual nos demuestra la existencia de una persona que es la encargada de ejecutar el trabajo y de otra obligada a pagar una retribución, por lo que siguiendo este orden de ideas, - estudiaremos primeramente lo que de acuerdo con la Ley se debe entender como trabajador y patrón.

#### CONCEPTO DE TRABAJADOR.

El artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo establece que "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

Vemos que con todo acierto, nuestra ley precisó que el



trabajador debe ser una persona física, el cual debe prestar el servicio en forma personal necesariamente, pues no basta que una actividad sea desarrollada por el hombre; es preciso que ésta se encuentre regulada por la Ley y para ello debe revestir determinadas características a efecto de considerar la en su acepción estrictamente jurídico laboral. Congruentes con la aseveración apuntada tomaremos como requisitos -- esenciales; que la acción humana sea consciente, que tenga -- una finalidad productiva y a la cual puedan aplicarse reglas sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etcétera.

Existen dos criterios para determinar cuando se adquiere el carácter de trabajador, uno Jurídico que atiende a la prestación de un servicio personal en virtud de una rela--- ción jurídica de trabajo y dos el Sociológico que se adquiere por pertenecer a la clase trabajadora. Esta relación -- exige en todo caso, la voluntad del que presta el servicio, -- y en este orden de ideas, el primer criterio prevalece en -- el artículo octavo de la Ley y el segundo ha sido paulatinamente desechado, puesto que el concepto de clase social es difícil de precisar y en consecuencia, habría que abandonarse al criterio subjetivo de las autoridades, la determina--- ción correspondiente en cada caso concreto.

La Ley exige, que el trabajador sea una persona física,

con lo cual se excluye de éste concepto a las personas morales y de esto se desprende que un sindicato no puede ser sujeto de un contrato de trabajo, con el carácter de trabajador puesto - que el Sindicato es una persona moral.

La doctrina contemporánea y nuestra Ley Laboral, sistemáticamente hacen referencia a la subordinación del trabajador - al patrón y encuentra en ella el elemento característico de la relación individual de trabajo. A este respecto, Ludovico Bara<sup>2</sup> ssi<sup>2</sup> opina:

"I. La relación de subordinación, crea un estado jurídico y no solo de hecho, pues así como existe un status subjectionis frente al poder del estado, así el trabajador que entra a prestar sus servicios en una empresa, se encuentra respecto a ella, en un estado jurídico de subordinación.

II. La razón de este estado jurídico de subordinación, debe buscarse, en el hecho de que el trabajador pone a disposición del patrono su fuerza de trabajo. Si el patrono puede disponer de esa fuerza de trabajo, - es necesario que establezca la relación de subordina<sup>2</sup> ción.

III. El estado jurídico de subordinación no es un conjunto de derechos del patrono sobre el trabajador, sino

2. Citado por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, Mexico = 1961. Pag. 492

el presupuesto para la existencia dentro de la empresa, de una serie de relaciones jurídicas que se resumen en la facultad -- del patrono de imponer su propia voluntad y en la obligación - del trabajador de sujetar a ella su voluntad.

IV. La facultad de mandar y el deber de obedecer, están delimitados por la finalidad que persigue la rela--- ción de subordinación, lo cual produce una dcble con secuencia, pues por una parte, no puede extender el patrono su facultad de mando más allá del campo del trabajo y de los límites que se hubieran marcado en el contrato y por otra parte que la facultad del patrono sólo se ejerza durante las horas del trabajo".

Para Mario de la Cueva<sup>3</sup>; la subordinación se entiende de una manera general como la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir con - sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La siguiente tesis que se transcribe, tiene importancia - por precisar las características de la subordinación jurídica aún y cuando la misma se refiera a la Ley del Trabajo derogada.

3. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 200.

TESIS.- "De conformidad con el Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, para que la prestación de servicios de una persona a otra a cambio de una retribución, se considere contrato individual de trabajo, es preciso que tales servicios - se presten bajo la dirección y dependencia de la persona que se beneficie con ellos, ya que el hecho de prestar servicios no es elemento exclusivo del contrato de trabajo, sino común a otros como sucede con el socio industrial de la sociedad -- mercantil, con el mandatario en el mandato y con el profesionalista en el contrato de prestación de servicios profesionales regulados por los Artículos 2606 y 2615 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales.

Ahora bien, se ha interpretado que los términos dirección y dependencia son sinónimos y significan subordinación - del trabajador al patrón en lo tocante al trabajo contratado, por lo que si no existe una subordinación, no se está en presencia de un contrato de trabajo".

( Ejecutoria 4856/52/2a de 12 de junio de 1953. Franco - Borja Jorge ).

Que el trabajador es un elemento básico en la relación - laboral es un hecho indiscutible, puesto que las institucio-- nes creadas al amparo de la práctica y la doctrina, se asimilaron al Derecho y se orientaron preferentemente a la tutela

y protección de los trabajadores por ser la parte más débil de la relación laboral. Todas las medidas tendientes a un beneficio para los trabajadores serían ilusorias sin la existencia - del artículo 33 de la Ley, cuyo texto determina que en ningún caso serán renunciables las disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

Esta irrenunciabilidad en función de la tutela de los trabajadores, deriva de la naturaleza imperativa y social del Derecho, por lo que la voluntad de las partes, es inoperante para modificar las prescripciones mínimas establecidas en beneficio de los mismos.

CONCEPTO DE PATRON.- Patrón y trabajador, son palabras - que no se pueden entender separadas, hay tal enlace entre ambos conceptos y es tan necesaria la presencia de uno para la - existencia del otro, que se puede afirmar su carácter indisoluble, no obstante que en la práctica parece que se situaron en campos opuestos con un antagonismo inconciliable.

El patrón como sujeto de la relación de trabajo, puede -- ser no sólo una persona física; sino también moral o jurídica, ya que requiere como los trabajadores, de la prestación de un servicio personal e insustituible para tipificar su intervención en el proceso productivo; en síntesis para tener el carácter de patrón, se requiere que la utilización de los servicios

materiales o intelectuales o ambos géneros, que se haga de una o varias personas, se efectúe mediante un contrato o relación de trabajo.

La definición legal de patrón la encontramos en el artículo décimo de la Ley que lo define de la siguiente manera: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores" y el segundo párrafo del artículo establece que "Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél lo será también de éstos".

En este artículo, se encuentra un verdadero deseo de protección a los trabajadores que aparentemente estuvieron desligados del verdadero patrón; ya que muchas veces el patrón utilizaba los servicios de un tercero para hacerlo aparecer como patrón desligándose de esta manera de las obligaciones que le corresponden como tal, situación que dejaba al trabajador en un verdadero estado de indefensión frente al patrón, por no poder reclamar a éste las prestaciones a que tenía derecho; razones como éstas indujeron al legislador a plasmar en nuestra ley el artículo comentado.

La Ley en su artículo 11, dispone que los directores, administradores, gerentes y en general las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en las empresas o esta

blecimientos, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto, lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Esta disposición, resulta lógica y necesaria en el caso de una persona moral, pues siendo los integrantes de la misma, -como los accionistas por ejemplo- personas a veces ignoradas, la representación de ellos ante los trabajadores, debe ejercerse - por medio de los funcionarios que contempla la Ley.

Desde luego, que en una empresa encontramos que los funcionarios van actuando, todos, en representación de su superior común que puede ser el dueño; pero al llegar a niveles más infe--riores en los que predominan las actividades técnicas sobre las de administración, no podemos hablar ya de un representante del patrón.

Dentro del orden de exposición delineado, es necesario precisar las características especiales que reúnen otros dos suje--tos laborales, para comprender mejor las relaciones de trabajo en que intervienen. Por una parte tenemos al representante del patrón del que ya comentamos puede ser un gerente, un jefe de - departamento u otra persona a quien corresponda, en todo o en - parte, la dirección de los trabajos o la parte administrativa - de la empresa, en el concepto de que la relación es válida y en consecuencia, el patrón tendrá todas las obligaciones como si - él mismo hubiera intervenido para formarlas. Por otra parte la Ley acepta en su artículo doce la figura del intermediario a --

quien define como "la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón". El artículo 13 agrega "No serán considerados como intermediarios sino como patrones, las empresas establecidas que contratan trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios de las - - obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los -- trabajadores". Con lo anterior, se estimó que quedarían carentes de recurso que de hecho no sólo son insolventes, sino además irresponsables. Por tal motivo ahora la ley dispone que si alguna persona que aparentemente actúa como intermediario no dispone de elementos propios, se entiende que en realidad es intermediario; pero contrario sensu, si dicha persona dispone de tales elementos propios suficientes no tendrá el - carácter de intermediario sino de contratista.

Nuestra Ley estableció además otra serie de requisitos - tratándose de intermediarios, cuando dispone que las personas que los utilicen para la contratación de trabajadores serán - responsables de las obligaciones que derivan de la propia ley y de los servicios prestados. Luego entonces, otorga a los - trabajadores así contratados el derecho de prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y con los mismos de rechos que corresponden a los trabajadores que ejecuten traba



jos similares en una empresa o establecimiento, ya que no existe diferencia entre el trabajador contratado directamente y el que se contrata por conducto de un intermediario.

**EMPRESA O ESTABLECIMIENTO.**- La referencia legal a éstas - dos figuras, nos obliga a señalar la diferencia que contempla la legislación al respecto, así vemos que el crecimiento de la industria moderna obliga a muchas empresas a formar sucursales, agencias u otras unidades semejantes, independientes las unas de las otras, pero sujetas todas a una administración general, por consiguiente la empresa es la unidad que lo comprende todo, es la unión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual o dicho de otra manera, el capital, el trabajo y la voluntad del empresario; y el establecimiento vendría a ser la unidad técnica completa en sí misma e independiente de otros posibles establecimientos, con los cuales convivirá dentro de la empresa y se juntará o concursará a la consecución - de un fin general.

Paul Durand<sup>4</sup>; al respecto dice que "la empresa es la unidad económica de producción y el establecimiento es la unidad técnica de producción; y tocante a la empresa Hueck y Nipper--dey<sup>5</sup>; opinan que "la empresa es la unidad de los elementos personales, materiales e inmateriales, destinada a realizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario".

4. Traité de Droit du Travail. Tomo I. Págs. 404 y 405. Citado por Mario de la Cueva. "El -- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Ed. Porrúa México, 1977, Pág. 169 ss.

5. Lehibuch des Arbeitsrechts. Pág. 78. Citado por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del - Trabajo, Tomo II. Ed. Porrúa México, 1961, Pág. 170.

De las anteriores definiciones, vemos que la que predomina en nuestra Ley es la que da Paul Durand, ya que por empresa debemos entender la unidad económica de producción de bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto que el establecimiento es una unidad técnica como las sucursales, agencias, u otras semejantes que, aunque disfrutan de autonomía técnica forman parte y contribuyen a la realización de los fines de la empresa considerada por la Ley como unidad superior.

De acuerdo con lo anterior, la distribución posee una influencia en las relaciones de trabajo ya que los establecimientos pueden estar situados en distintas zonas geográficas y por ende los elementos de trabajo y los costos de la vida son diferentes, como pudiera ser el caso de una empresa refresquera que tenga sucursales en el interior de la República en donde podría darse el caso que en alguna sucursal surgiera un conflicto que trajera consigo una huelga, - la que no necesariamente afectaría a las demás sucursales - ni a la empresa matriz.

Cuando la empresa es una sola "unidad de acción", se puede decir que los conceptos se confunden; pero si hay varios establecimientos, la distinción es esencial porque ca-

da uno de ellos nace, entra en acción, suspende actividades y termina su existencia sin que se afecte la vida y la acción de los restantes.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.- La definición legal de esta figura jurídica, está contemplada en el artículo --veinte de la Ley que a la letra dice:

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

El contrato individual de trabajo, tiene características propias que a la vez que lo individualizan, también lo distinguen de los contratos que existen en las diversas ramas del Derecho; sus características principales, las podemos reducir a cuatro:

PRIMERA.- Obligación por parte del trabajador de prestar un servicio personal utilizando su fuerza de trabajo física, intelectual o ambas.

SEGUNDA.- Obligación del patrón de pagar al trabajador una retribución a cambio de su fuerza de trabajo.

TERCERA.- La relación de subordinación en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.

CUARTA.- El nexo de dependencia, por el que existe un poder jurídico de mando del patrón y un deber jurídico de obediencia por el trabajador.

La definición del contrato individual de trabajo deja entrever que el obrero adquiere una obligación concreta, la de prestar un servicio y el patrón por su parte, se obliga a pagar un salario o retribución.

La aplicación del Derecho del Trabajo supone, pues, la existencia del contrato individual y sus disposiciones todas, tienden, en última instancia a regular las relaciones que surgen entre un trabajador y su patrón, garantizando con ello a cada obrero un mínimo de prestaciones que le permitan satisfacer sus necesidades normales de la vida.

Cabe agregar que todos los artículos de la propia Ley Laboral en lo conducente, admiten y sostienen la diferencia entre el contrato colectivo y el contrato individual de trabajo. En efecto, estas dos instituciones se hayan consigna

das en diversos capítulos, estando reglamentados de acuerdo con los sujetos que en ella intervienen y en consecuencia - sus disposiciones tienen también alcance distinto; para - - ejemplificar un poco lo anterior, se puede decir que en el contrato colectivo, su titular lo es un sindicato, o sea - una persona moral y en el contrato individual su titular es el trabajador o sea una persona física. A mayor abundamiento, el artículo 374 fracción III dispone: "Los sindicatos - legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para ... Fracción III Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes". Asimismo el artículo 375 establece que los sindicatos representarán a sus miembros en la defensa de sus derechos individuales correspondientes, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para intervenir directamente, cesando entonces y a petición del trabajador la intervención sindical.

De lo anterior se desprende que no por el hecho de que un trabajador pertenezca a un sindicato, por éste solo motivo puede sus derechos individuales frente al patrón; ni mucho menos podemos afirmar que con motivo de la sindicalización del trabajador, se derive una relación de trabajo entre éste y el sindicato, ya que dicha relación laboral sólo existe entre el patrón y el trabajador sea este sindicalizado o no.

El contrato individual de trabajo no solamente está re conocido en nuestra Ley, sino que, además, le concede gran importancia a la voluntad de cada asociado puesto que priva sobre la voluntad del sindicato en todo lo concerniente al contrato referido; porque aún cuando los sindicatos pueden concurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente en defensa de los intereses individuales de sus miembros, esto es únicamente por llevar la representación de los mismos; la intervención directa del trabajador en la controversia, hace cesar la participación del sindicato.

La tesis que a continuación se transcribe es de gran ayuda para explicar lo anteriormente expuesto.

TESIS.- "Relación de Trabajo, inexistencia de la entre un sindicato y sus agremiados. Por relación de trabajo se entiende, cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario, la que sólo existe entre patrón y trabajador y si un sindicato que es la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejora y defensa de sus respectivos intereses, celebra con un patrón un contrato colectivo, esto no implica que exista entre dicho sindicato y sus agremiados, relación de trabajo, ya que su celebración tiene por objeto establecer las condi ciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la empresa o establecimiento, pues el contrato colectivo, es el

instrumento regulador de las relaciones individuales entre el patrón y sus trabajadores".

( Amparo directo 4047/78, Circuito Montes, S.A. 12 de febrero de 1979 ).

En consecuencia, el trabajador es el único capacitado para reclamar la ejecución de las obligaciones en contra de los patronos, sin perjuicio de que intervenga el sindicato, porque una de las funciones es la de asistir a sus agremiados, pero no por derecho propio sino en su representación.

#### ASPECTOS COLECTIVOS

SINDICATO.- Para determinar los contornos de esta institución jurídica, es preciso señalar algunos acontecimientos que se destacan en su evolución.

No hay quien dude que en toda lucha un hombre solo, poco puede significar. Por eso Rudolf Ihering<sup>6</sup> afirma de manera categórica que: "ciertos fines no podrían alcanzarse - con los esfuerzos aislados de los individuos que exigen -im- periosamente- el concurso de varios".

En efecto, la realización de una obra de la índole que sea, sólo es posible en el evolucionado régimen que vivimos en la actualidad, cuando la división del trabajo ha podido

6. El Fin en el Derecho. Ed. Atalya. Buenos Aires, 1945, Pag. 107

canalizar en forma óptima las energías, desarrollándose todas las complicadas y difíciles tareas que un sólo obrero - no podría llevar a término por lo abrumador del número y la imposibilidad física para resolverlos.

Así vemos como en los pueblos primitivos que vivían -- sin ley y sin justicia, el instinto los agrupaba como mejor medio de defensa; pero era la fuerza del poderoso, el factor que ejercía siempre el dominio de las masas y no el imperio de la razón. ( zoon politikón según Aristóteles ).

Y así aparecieron los amos con su legión de esclavos, luego la servidumbre de la sociedad feudal con sus señores y vasallo y por último, el régimen del asalariado en donde los elementos primarios claramente definidos, son la burguesía y el proletariado.

Como se puede ver, siempre han existido dos clases en pugna que sirvieron a Marx<sup>7</sup> para decir: "La historia de la sociedad hasta nuestros días, no es sino la historia de la lucha de clases".

Hasta fines del siglo XIX, subsistió la prohibición de asociarse para los trabajadores y el distanciamiento entre el capitalista y el trabajador. Fue entonces cuando las --

7. Palabras iniciales del Manifiesto Comunista.- Londres 1875, Editorial Progreso, Moscú.



exigencias de los obreros y los frecuentes conflictos que - se suscitaron porque se impedía la unión, hicieron que tal medida prohibitiva fuese atenuada primero y luego revocada definitivamente, para después concederse a los trabajadores la facultad de agruparse en asociación defensiva de sus intereses profesionales.

Así surgieron los primeros sindicatos, es decir, agrupaciones necesarias para la defensa de los intereses de sus miembros, por la vida en común de la fábrica y la miseria - de los trabajadores hasta entonces desorganizados y con el objeto de combatir la desigualdad que produjo el liberalismo económico y el absolutismo patronal.

En nuestro país, el antecedente obligado del derecho - de sindicalización, se establece en el derecho de reunión - consagrado en el artículo noveno de nuestra Carta Magna; ya que los hombres primero debieron reunirse con sus semejantes y después encontrar las coincidencias con los de su clase.

El artículo 123 Constitucional en su Fracción XVI establece la libertad de coalición y de sindicalización. El artículo 355 de la Ley Laboral nos da la definición de coalición "como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

Para Paul Pic<sup>8</sup>, Coalición "es la acción concertada de un número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses".

La coalición sindical para Mario de la Cueva<sup>9</sup> "es el --- acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho éste interés o cuando se revela imposible su realización, cesa la coalición". Como institución autónoma la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto que puede desembocar en una huelga o en una reunión permanente, por lo tanto según el Dr. de la Cueva<sup>10</sup> "la Asociación Sindical como fenómeno social real no es posible sin una coalición previa". El sindicato es una organización permanente para la defensa, estudio de intereses actuales, permanentes y futuros; en tanto que la coalición es una reunión temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes.

Ahora bien, el derecho de sindicalización, no es exclusivo de los trabajadores pues de acuerdo al artículo 356 de --- nuestra Ley Laboral, también los patrones tienen derecho a -- formar sindicatos, los cuales según el artículo 361 de la citada Ley, se dividen en: \_

8. *Traité Élémentaire de Législation Industrielle*. Citado por Mario de la Cueva, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Ed. Porrúa, Mex. 1961, Pág. 239

9. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Ed. Porrúa, Mex. 1977, Pág. 238

10. *Idem*. Anterior, Pág. 240

I.- "Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II.- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas".

El requisito de formación de este tipo de Sindicatos es que se formen con tres patrones por lo menos (Art. 364) y -- también deben tener el mismo objetivo que los Sindicatos de trabajadores o sea, el estudio, defensa y mejoramiento de -- sus intereses comunes.

SINDICATO.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 232 dió este concepto de Sindicato.- "Es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

Conviene aclarar que cuando la Ley se refería a profesiones similares, hacía alusión a oficios semejantes; en tan to que cuando se refería a especialidades conexas, se trataba de actividades diversas que se cumplimentaban entre sí pa ra la elaboración de un producto o la realización de un mismo objetivo.

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

Como antecedentes de la definición legal de sindicatos tenemos la definición de la Ley del Trabajo de Veracruz de 1918 que los definía como "Los grupos de trabajadores de la misma profesión o de oficios similares o conexos constituidos con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes" y la definición de la Ley Federal del Trabajo de 1931 la cual ya analizamos.

De la definición que nos da el artículo 356 de la Ley Laboral actual, se desprenden los elementos siguientes:

I) Es una asociación de trabajadores o patrones. Se excluye la posibilidad de un sindicato mixto de trabajadores y patrones.

II) El objeto o la finalidad del sindicato es el estudio mejoramiento y defensa de los respectivos intereses de sus agremiados. El estudio debe entenderse en función del mejoramiento de las condiciones de trabajo y de las condiciones económicas.

Los sindicatos en Mexico, como en otros países democráticos del mundo han llegado a ser entidades muy fuertes den-

tro de la sociedad. Agrupan a miles de trabajadores, obtienen ingresos considerables por las cuotas de sus agremiados y las ministraciones directas que han conseguido de los patrones, a través de las contrataciones colectivas.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- No en todos los países existe la separación de sindicatos de obreros y de patrones a que se refiere el artículo 356 de la Ley; pero en casi todas las latitudes se regulan las condiciones de trabajo que deben existir entre éstos y aquellos.

En efecto, porque hay la imposibilidad legal de realizar coaliciones entre trabajadores y patrones; en México, se precisa en forma inexcusable la existencia de un vínculo de naturaleza jurídica, que surge con la celebración del contrato colectivo, en donde se fijan normas generales que regulan las particulares relaciones de los obreros legalmente organizados y su patrón.

Desde las postrimerías del liberalismo, el mundo obrero había venido palpando la necesidad de que para fomentar el equilibrio entre los dos factores de la producción, no bastaban los contratos individuales; era urgente que se establecieran también contrato colectivo de trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, surgió a la vida en el siglo XIX, después de haber aparecido la Asociación Profe

sional. Y tal parece que si no recorrió con toda exactitud el mismo camino que ésta institución jurídica, se advierten por lo menos algunas semejanzas en las diversas etapas de su historia.

Primero, su prohibición; segundo su tolerancia; tercero, su explicación por el Derecho Civil; cuarto, su reconocimiento por las Leyes Civiles; quinto, su reglamentación en leyes especiales y sexto, su elevación a garantía constitucional.

La denominación Contrato Colectivo de Trabajo, obedeció a la urgencia de abandonar el individualismo imperante de aquella época.

En la legislación de Weimar<sup>11</sup>, se exigía como sujetos del Contrato Colectivo: un patrón o una asociación de patrones, pero del lado obrero era indispensable la presencia de una asociación de trabajadores con capacidad legal.

Por lo que respecta a su contenido, se reducía a normas externas, elemento normativo y obligaciones de las partes. La porción Externa del contrato comprendía reglas sobre forma, duración, terminación y revisión; la parte norma

11. Citada por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, Mex. 1961, Pág. 509

tiva, estaba integrada con todas aquellas cláusulas que podían pasar a los contratos individuales de trabajo y el último elemento, se refería a las disposiciones que fijaban cada una de las obligaciones contraídas recíprocamente por las partes que lo pactaban.

Este modelo de Contrato Colectivo perseguía cuatro finalidades:

- a) Conseguir el equilibrio entre los trabajadores y patrones en la empresa.
- b) Lograr la paz social poniendo fin a la lucha entre trabajadores y patrones.
- c) Conseguir para el obrero mejores condiciones de trabajo.
- d) Evitar entre los patronos una competencia desleal.

En México, la definición de contrato colectivo de trabajo la encontramos en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo que lo define de la siguiente manera "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones. Con objeto de establecer las condicioo

nes según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Los sujetos del Contrato Colectivo del Trabajo son: un sindicato, persona moral y el patrón, persona física o moral

El patrón, tiene la obligación de contratar con el sindicato de los trabajadores. No es opción para el patrón -- contratar o no, de acuerdo con el artículo 387.

El artículo 388, presenta el problema que surge cuando en la misma empresa, existen varios sindicatos.

I.- "Si concurren sindicatos de empresas o industria-- les, o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la em-- presa". Se afirma aquí el criterio del interés mayoritario, al cual se sujeta la voluntad de las minorías. Conviene -- aclarar que para el cómputo de esta mayoría, deben tomarse en cuenta los trabajadores que prestan servicios dentro de la empresa.

II.- "Si concurren sindicatos gremiales, el Contrato - Colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se -- pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato cele-



brará un contrato colectivo para su profesión". Conviene - aclarar, que cuando se habla de sindicatos mayoritarios la - Ley no se refiere al conjunto de sindicatos, al mayor número de sindicatos; sino que se refiere a los sindicatos que en - conjunto tengan afiliada a la mayoría de los trabajadores. - En el caso de que se firme el contrato colectivo con el con- junto mayoritario, ese conjunto será el titular del contrato y los sindicatos minoritarios se sujetarán a esa titularidad y a ese contrato.

III.- "Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afilia- dos sea mayor que el de los trabajadores de la misma profe- sión que formen parte del Sindicato de empresa o de indus-tria".

Ahora, si observamos con detenimiento nuestra Ley Fede- ral del Trabajo, fácilmente podemos inferir que nuestro Con- trato Colectivo de Trabajo no adopta la simplicidad del Con- trato individual, puesto que está revestido de ciertas forma- lidades que son necesarias para su existencia como la cele- bración del mismo por escrito, su redacción en tres tantos - que deberán distribuirse entre las partes y el otro tanto se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la - Junta Federal o Local de Conciliación, y por último, que so-

lo surte sus efectos legales a partir del día y la hora en que sea depositado ante alguna de las mencionadas autoridades, por lo que desde ese mismo momento puede exigirse su cumplimiento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

CONTRATO LEY. Tomando en consideración que el problema de un obrero, es idéntico al que tienen los demás trabajadores de las diversas zonas del país, se puede simplificar la tarea que impone la reglamentación colectiva del -- trabajo en el interior de cada empresa, con el fin de ---- encontrar una norma que rija las relaciones jurídicas de - una manera general. De aquí que nuestra legislación admitta dos clases de contratos: el ordinario, cuyo estudio acabamos de realizar y el de carácter obligatorio o Contrato-Ley, que rige en todas las empresas de una rama determinada de la industria establecida en una región o en todo el país.

Se colige de lo anterior, que de un Contrato Colectivo de trabajo puede nacer una institución de Derecho Público que se denomina Contrato-Ley, que en forma automática encuentra su independencia de la institución ordinaria que le dió origen, para actuar con caracteres propios.

A este respecto la Ley fija los requisitos de fondo - en su artículo 406 que dice "Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los Sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, -- por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o mas zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional". En los artículos siguientes de la propia Ley, se fijan los procedimientos que deben seguirse hasta la declaración de obligatoriedad del contrato.

En la práctica ha sido necesario introducir algunos cambios en los requisitos del Contrato-Ley, para dar paso al sistema de la convención obrero-patronal a la que concurren representantes de todos los trabajadores sindicales y de los empresarios.

Reunidas las partes en la Secretaría del Trabajo y -- acreditados previamente sus personalidades, se disienten los términos de un contrato colectivo que pueda regir toda la industria, en la región de que se trate. Después se deposita el acuerdo en la Junta de Conciliación y Arbitraje -- respectiva y es entonces cuando se eleva la solicitud para que sea declarado obligatorio.

Para la existencia del Contrato-Ley, se deben respetar en la Convención Obrero-Patronal, tanto el Contrato Co

...30

lectivo como la voluntad mayoritaria. EN caso de no existir contrato colectivo, éste se suple con el acuerdo que tienen los pactantes, resolución que debe ser aprobada por las dos terceras partes de los mismos, para justificar la extensión del Contrato Colectivo a toda la industria.

El Contrato-Ley una vez aprobado, no solo es obligatorio para las empresas existentes, sino también para todas las negociaciones futuras de la rama industrial de que se trate, y además de su vigencia local, puede extenderse a toda una rama de la industria en la República.

TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO-LEY. De acuerdo con el primer párrafo del artículo 404 "Contrato-Ley es el Convenio celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones...." de la lectura de este párrafo se deduce que la titularidad de la acción no corresponde a cada sindicato en lo particular sino que pertenece según lo explica el Dr. Mario de la Cueva<sup>12</sup> a una "coalición de sindicatos que engloben a las dos terceras partes de los trabajadores sindicados por lo meros".

Y debemos entender por titularidad "La facultad de solicitar la celebración y revisión de un Contrato-Ley" la cual como antes se expuso, pertenece a la "Coalición Sindi-

12. Ob. Cit. Pág. 478.

cal". Sin embargo, dicha coalición no puede intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores; de -- aquí que se haga necesaria la administración del Contrato-Ley y que según lo dispuesto en el artículo 418 de la Ley Laboral la administración del Contrato-Ley en cada empresa corresponderá al Sindicato que represente dentro de ella - al mayor número de trabajadores. Y con el propósito de ratificar el principio de Sindicato Mayoritario el artículo 418 en su segundo párrafo establece que "La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la administración".

El Contrato-Ley, al igual que el Contrato Colectivo, contiene elementos integrantes que esencialmente podemos - reducir a tres: Normativo, Obligatorio y de Envoltura Protectora.

**ELEMENTO NORMATIVO.** Está condicionado por el contenido del Contrato Colectivo de donde procede.

**ELEMENTO OBLIGATORIO.** Se puede integrar con todo tipo de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas.

**ELEMENTO DE ENVOLTURA PROTECTORA.** Se presenta en tres aspectos: Duración, Prórroga y Revisión.

Por lo que respecta a la duración encontraremos que - siempre será por tiempo determinado, el cual no excederá - de dos años.

La Prórroga - es un elemento especial de la institución comertada, esta situación se encuentra prevista en la Ley cuando señala que los plazos fijados en el Decreto de obligatoriedad, serán prorrogables por espacios iguales de tiempo.

Revisión - Esta debe ser solicitada ante la Autoridad correspondiente, 90 días antes del vencimiento del Contrato-Ley por lo menos, entendiéndose que si ninguna de las partes solicita la revisión el Contrato-Ley se prorroga -- por un período igual al que se hubiere fijado para su duración.

Con el propósito de satisfacer las necesidades del -- trabajador y debido al aumento constante del costo de la vida, el artículo 419 bis permite la revisión de las cláusulas salariales del contrato-ley en los siguientes términos:

Revisión Anual de los Salarios.- La solicitud será - presentada por los sindicatos obreros que representan una mayoría de las 2/3 partes de los trabajadores sindicados -

por lo menos 60 días antes del transcurso de un año contado a partir de la vigencia del Contrato-Ley en lo referente a la revisión de los salarios por cuota diaria.

## GENERALIDADES.

Para comprender exactamente lo que significa el Registro de los Sindicatos, sería necesario poner de relieve, desde -- luego, algunas valiosas opiniones y señalar lo que nos enseñan a este respecto las principales legislaciones del mundo.

Una vez realizado el estudio comparativo a que hemos hecho referencia, estamos en aptitud de opinar acerca del valor que tiene en México, el Registro de las Asociaciones Profesionales.

De acuerdo con la proyección trazada, mencionaremos al tratadista Italiano Pietro Gasparri<sup>13</sup>, quien afirma que "El Registro es un acto declarativo de conocimiento existencial y formal: El Registrador se limita a comprobar que existe -- una organización dotada de los requisitos requeridos por la Ley para ser reconocida como persona y lo declara así en el Registro. Esto no significa que el acto del Registro esté -- desprovisto de efectos constitutivos, los que consisten en la adquisición de la personalidad Jurídica".

Las consideraciones anteriores fueron expuestas por este

13. Elementi di Diritto Sindicale, Citado por Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Mex. 1963, Pág. 419



autor después de haber aparecido la Constitución de la República Italiana el 27 de Diciembre de 1947, que rompió con -- los moldes de la Organización Corporativa del Fascismo, al -- reconocer a las Organizaciones Obreras su derecho a la existencia; que declaró la Libertad Sindical y la Huelga, aceptando al Contrato Colectivo de Trabajo como base para fijar las condiciones bajo las cuales se haría la prestación de -- servicios.

Pues bien, en Italia, la Organización Sindical es libre y no puede imponerse a los Sindicatos más obligación que la de Registrarse en los términos que establecen las Leyes; además, es condición esencial para el Registro, que los Estatutos del Sindicato aseguren un ordenamiento interno de naturaleza Democrática.

Una vez que los Sindicatos se han registrado, gozan de personalidad Jurídica y pueden celebrar contrato Colectivo -- de Trabajo, obligatorios para todos los miembros de la categoría que se refiere el Contrato en una representación unitaria y proporcional al número de miembros de cada Organización.

En Inglaterra, la falta de Registro de los Sindicatos -- (Trade Unions), no provoca la inexistencia Jurídica de la -- agrupación. El gremio se registra para desarrollar activida

des políticas, tienen personalidad Jurídica y que el patrimonio Sindical no aparezca como propiedad de particulares.

En Francia, no existía la Libertad de Asociación Profesional, puesto que no se sancionó el funcionamiento de ningún organismo compuesto por más de veinte hombres, sin que previamente se acabará la autorización estatal, para evitar las asociaciones clandestinas. Con la Ley de Sindicatos de 1884, en cambio, sólo se precisó que hubiera depósito de los Estatutos e indicación de las personas que integrarán los Comités Directivos como simple formalidad.

De acuerdo con el Código de Trabajo de Chile, la formación y funcionamiento de los Sindicatos, se desarrolla bajo la vigilancia de las autoridades del trabajo. Y a semejanza de lo que sucede en este país, el Registro o inscripción para los Sindicatos, es condición o requisito obligatorio para su Constitución en casi todos los países hispanoamericanos exceptuando Uruguay, en donde el cumplimiento de este requisito es facultativo.

De lo expuesto, podemos afirmar con Cabanellas<sup>14</sup>, que --- "hay dos criterios principales que explican la existencia Legal de los Sindicatos profesionales. Por uno de ellos se da vida a la Asociación con el reconocimiento Oficial que los poderes públicos hacen al aprobar su Constitución; por el otro, el Sindicato tiene existencia independiente de su reconoci---

miento Oficial. Estas dos tendencias, pugnan no sólo en el campo Legislativo, sino en el de la doctrina, en lo que hace relación, en general, con las personas Jurídicas. Según --- unos, su Constitución puede ser previa, pero su existencia - parte del principio de que no tienen vida si no son reconocidas por la autoridad Estatal. Otros estiman que es innecesario el reconocimiento Oficial para legalizar la vida de una Sociedad, bastando el simple concierto de voluntades hacia - un fin concreto para hacer viable la existencia legal de la Asociación. Es evidente, empero, que la Ley es la que tiene que reconocer una u otra situación".

Si son de admitirse las tendencias a que nos hemos referido, tendríamos que encuadrar a México dentro de la primera, es decir, en donde además del acuerdo de las voluntades, se requiere la intervención del Estado para el Registro, pues - aunque resulta indiscutible que en nuestro país, una Asociación surge a la vida Jurídica desde el momento en que los -- asambleístas acuerdan plenamente constituirla, no es menos - cierto, que sólo se encuentra legalmente constituida y en -- consecuencia goza de personalidad Jurídica, cuando ha sido - registrada, puesto que podrá realizar todos los actos que correspondan a su investidura en forma permanente. Esto quiere decir, que no basta la presencia de los supuestos Jurídicos parciales en forma aislada, como son el acuerdo emitido por los Asambleístas para asociarse profesionalmente o el --

otorgamiento del Registro por la autoridad idónea, sino que es requisito indispensable la conjugación de ellos para la realización del supuesto Jurídico total, cuyas consecuencias se actualicen en dotar válidez a todos los actos realizados por la agrupación. De aquí deriva por una parte, la facultad de llevar a cabo una contratación colectiva, que sirva como eficaz instrumento para proteger a los trabajadores de la explotación tradicional que han padecido y por otra, investir a la misma agrupación de capacidad Jurídica para la adquisición de bienes muebles o inmuebles que se vayan a destinar directa y exclusivamente al objeto de la Asociación como ya lo hemos dicho, el Estado y muy particularmente la Nación Francesa, que ha sido fuente de inspiración de nuestras Leyes desde la época de Turgot tuvo temor a las asociaciones profesionales ocultas y más tarde, al levantarse las prohibiciones contra algunos grupos que habían actuado al margen de la Ley, resultaba natural que se exigiera un mínimo de defensa y hubo necesidad de buscar el sentido del Registro de los Sindicatos.

Pero si comparamos la Legislación de este país con la de México, en lo concerniente al Registro, observaremos que en la nuestra produce efectos no solamente con respecto a terceros, como fácilmente se deduciría en el caso de que la Institución que venimos comentando, se constriñera a darle publicidad al acto, sino que precisamente por tener efectos

constitutivos, que se advierten en la obtención de personalidad Jurídica por una Asociación, es por lo que válidamente puede entrar en contacto con otras entidades, haciendo que se deriven por esta razón determinadas obligaciones de la naciente persona moral para con el Estado, de donde llega a considerarse Institución de Derecho Público a la Asociación legalmente registrada.

Las obligaciones a que nos hemos referido, se contraen a las comunicaciones que periódicamente debe realizar el Sindicato y que consisten en los avisos de cambios de sus Comités Ejecutivos; altas y bajas de miembros, reformas a los Estatutos etc.. La importancia de este control radica en que cualquier reclamación que se suscite, en relación con alguno de los puntos anotados, puede ser resuelta por la autoridad respectiva, sirviendo de base las anotaciones que por los diversos efectúe la Dirección de Registro de Asociaciones.

Es más, una de las finalidades principales que se persigue con la imposición de estas obligaciones, estaba en veracidad de estos datos que resulta concluyente para la elección de los representantes Obreros y del Capital, con los que son integradas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y para llevar a cabo tal labor, es necesario que hayan convenciones de Patrones y de Obreros, atendiendo a la clasificación de Industrias, o bien por los diversos grupos de

trabajos que hagan los Ejecutivos correspondientes o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La delicada tarea que tienen las Autoridades Laborales para el debido cumplimiento de la actividad que se estudia, puede advertirse en la certificación que deben hacer, a --- efecto de comprobar que fue precisamente determinado grupo de Trabajadores el que sirvió de base para los efectos del computo de votos.

El proceso no solamente es laborioso, sino que exige gran acuciosidad, puesto que las asociaciones registradas en muchos casos, tienen algún problema, como es la falta de identidad del Comité Ejecutivo que debe hallarse en funciones, con el último de ellos registrado; la falta de coincidencia del Padrón que se encuentra en la Dirección de Registro de Asociaciones con el que se presenta para elegir, etc. No obstante ello, las Agrupaciones que hemos mencionado en primer término, deben acreditar a sus delegados hasta el día 15 de noviembre del año de la elección a más tardar, extendiéndose las credenciales de los Delegados correspondientes, por los Directivos de los Sindicatos que los designen.

Ya con los anteriores datos, las autoridades del Trabajo, procederán a levantar padrones de los Sindicatos, de las Agrupaciones Patronales, de los Trabajadores Libres y Patronos independientes, anotando las generales relativas

a cada uno de los trabajadores y patrones, anotando de <sup>...41</sup> estos últimos el número de obreros que tengan a su servicio especificando la empresa o establecimiento donde presten sus servicios, rama de la Industria a que se dediquen y, desde luego, los inspectores del trabajo comprobarán y certificarán la exactitud de los padrones.

Hechas estas breves consideraciones, que por una parte dan una idea general del Registro de las Asociaciones Profesionales y por otra, prueban la influencia que han dejado sentir las Legislaciones Extranjeras en la nuestra, surge la necesidad de señalar los requisitos para la integración de un Sindicato, el alcance que deben tener los Estatutos de la Agrupación y aportar entre otros un estudio lo más completo posible, de lo que debe entenderse por personalidad Jurídica.

## ORGANIZACION SINDICAL.

Existe una norma Internacional que regula la Constitución de los Sindicatos a partir de su relación con el Estado. Se trata del "Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la protección del Derecho de Sindicación, 1948", mejor conocido como Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), aprobado en la Conferencia General -- convocada en San Francisco, la cual en su artículo segundo dice "Los Trabajadores y los Empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las Organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas Organizaciones, con la sola condición de observar los Estatutos de las mismas", aquí queda claramente establecido el principio que comunmente se denomina de "Libertad Sindical".

En México, el proceso necesario para integrar Jurídicamente una Asociación Profesional comprende tres fases: se inicia con las gestiones preparatorias, continúa con el acto Constitutivo y finaliza con el Registro.

Las gestiones preparatorias se forman por un conjunto de actos preliminares, que son los presupuestos indispensables para la Constitución de un Sindicato.



Y aunque la iniciativa puede partir de uno o varios individuos a los que podemos llamar promotores o fundadores, en uno y otro caso, el organismo principia por la existencia de un interés que impulsa a la unión de las personas -- que participan de la misma Categoría Profesional.

Por otra parte es necesario, que el propósito de agruparse se manifieste y complemente con el indispensable acuerdo de voluntades, para el efecto de constituir la agrupación, consolidando así la situación dudosa que hasta entonces había prevalecido.

Pero tendría escaso valor, para el tema que tratamos de desarrollar, la existencia de una simple Asociación de Trabajadores, puesto que no sería sino un conjunto amorfo -- carente de facultades para ejercitar sus derechos como persona moral, por falta de reconocimiento Jurídico. Entonces hay necesidad de que los interesados miembros de la naciente Agrupación, satisfagan plenamente los requisitos establecidos en la Ley y la registren ante la autoridad correspondiente, para el goce de personalidad legal. Habiéndose expuesto en forma breve las gestiones preparatorias y reservando el Registro para un desarrollo más amplio, procederemos al estudio de los requisitos esenciales para la Constitución de los Sindicatos. Con el propósito de lograr el objeto apuntado, hubo necesidad de revisar diversas clasifica

ciones que existen sobre el particular, adoptando finalmente lo que a nuestro juicio condensa mejor los requisitos genéricos, dentro de cuyos lineamientos pueden hallar acomodo todos aquellos que revisten un carácter específico y además, - porque han sido utilizados por la Suprema Corte en diversas ejecutorias.

De ahí que siguiendo el orden de ideas anteriores preferamos sólo dos grupos de requisitos para la terminología Jurídica empleada: de Fondo y de Forma.

**REQUISITOS DE FONDO.** Pueden resumirse a los siguientes casos: a) La Organización misma de los Sindicatos, b) Calidad de las personas que pretenden agruparse; c) El Número de sus integrantes y d) La finalidad Sindical.

a). Es indispensable para integrar la unidad Sociológica citada, tener presente el contenido de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, puesto que las personas -- que van a formar un Sindicato deben tener necesariamente el carácter de Trabajadores o Patrones, guardando siempre una total independencia entre ambos, dada la imposibilidad manifiesta que existe en nuestro sistema Jurídico para la formación de Sindicatos paralelos a mixtos.

b). Por lo que se refiere a la calidad de las personas, hay necesidad de hacer énfasis en la liberalidad de --

nuestra Ley, para aquéllas que deseen asociarse profesionalmente, ya que la regla general consiste en permitir que los integrantes de los dos factores de la producción, puedan formar Sindicatos; no obstante, establece medidas especiales para proteger a los Trabajadores.

Así tenemos que la menor edad no impide el ingreso a un Sindicato, pero no permite la posibilidad de participar en la Administración del mismo, en tanto que los sujetos sean menores de dieciseis años; que a la mujer casada se le concede el derecho de formar parte de un Sindicato, facultándosele además, para administrarlo o dirigirlo sin necesidad del consentimiento del marido, y por último, que al extranjero se le impone solamente la condición de no poder formar parte de la Mesa Directiva.

En síntesis: Todo trabajador puede ingresar a un Sindicato, sin importar sexo, edad o nacionalidad.

c). En cuanto a la cantidad de los componentes de un Sindicato, varía, según se trate de un Organismo Obrero o Patronal, puesto que en el primer caso se requerirán veinte trabajadores y en el segundo, tres Patrones como mínimo.

Por otra parte, cuando en una empresa no existe Sindicato y se trate de Constituirlo, no sólo se determinará si reúne el número de trabajadores requerido por la Ley, sino que

también se tomarán en cuenta para este sólo efecto, a los Obreros separados por el Patrón en el período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de Registro ante la autoridad correspondiente y la de su otorgamiento, de conformidad con el precepto 364 de la propia Ley.

d). En cuanto a la finalidad que tienen las Asociaciones Profesionales, queda señalada en forma terminante en el artículo 356 del citado ordenamiento.

REQUISITOS DE FORMA. Se encuentran especificados en el artículo 365 de la Ley, es importante que estos requisitos se reúnan porque de ello depende el otorgamiento del Registro por la autoridad competente. El precepto de referencia dice textualmente: "Los Sindicatos deben Registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia Local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de Asamblea Constitutiva.

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

III. Cópia autorizada de los Estatutos y;

IV. Cópia autorizada del acta de la Asamblea en que se hubiese elegido la Directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizadas por el Secretario General, el de Organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los Estatutos".

Cabe aclarar a continuación, el significado de las expresiones fundamentales de este precepto.

I. El Acta Constitutiva es una medida de seguridad, porque contiene todos los acuerdos y decisiones de carácter esencial, adoptados en dicha Asamblea. Y como los agremiados al asociarse están cediendo parte de sus derechos para formar una persona moral, por cuyo intermedio logran mejorar condiciones de trabajo, es innegable que la voluntad de la mayoría de ellos, constituye la máxima autoridad del Sindicato. La denominación Asamblea Constitutiva, no es caprichosa, sino que obedece a circunstancias particulares que intervienen para su realización, puesto que en la orden del día (sería de puntos a debatir), de esta Asamblea, se deberá acordar que es la voluntad mayoritaria de los que se encuentran reunidos, constituir la Agrupación, denominándola

de la manera que lo estimen más conveniente. La falta de cumplimiento de esta obligación, dará por resultado que la Asociación, no puede adquirir su existencia Legal.

COPIA AUTORIZADA DE LOS ESTATUTOS.- Estos, vienen a ser la norma fundamental de los Sindicatos; ya que son las disposiciones rectoras de la vida Sindical.

II. Ferrara<sup>15</sup>, define a los Estatutos como "El Ordenamiento Constitucional de la Asociación, esto es, el complejo de las normas que regulan de modo abstracto y para el futuro la estructura externa de la Asociación, el modo de funcionamiento y su actividad externa".

Para el desarrollo de los fines Estatutarios, la Asamblea tiene por misión designar entre sus propios miembros a los que tendrán prerrogativas de orden ciñéndose a sus facultades previamente establecidas, a efecto de Constituir la Directiva del Sindicato que se encargará de representarlo ante los terceros con quienes sostenga relaciones laborales, o de otra índole.

III. Acta de elección de la Directiva. Es un formalismo plasmado en la Ley, aunque es factible que dicha elección se lleve a efecto en la misma Asamblea Constitutiva, lo que trae como consecuencia que las dos actas se fusionen. Sin -

15. FERRARA.- Francisco. Teoría delle persone Giuridiche. Citado por Guillermo Cabanellas Derecho Sindical y Corporativo. Pag. 307.

embargo, las elecciones de Directiva posteriores a la Consti  
tución, tendrán que hacerse constar en otras tantas Actas. Y  
además en cada cambio de Directiva o Directivos en lo partici  
ular, deberá remitirse a la autoridad que conoció del Registro  
una copia del Acta, a efecto de que puedan los recién --  
electos representar al Sindicato.

El artículo 377 en su fracción II, impone a los Sindica  
tos la obligación de comunicar a la autoridad Registradora,  
dentro de un término de diez días, los cambios de su Directi  
va.

Una vez que se presentan y son aprobados estos documentos  
ante la autoridad registradora correspondiente, nace a la  
vida Jurídica esta masa hasta entonces carente de personalidad,  
ya que ha sabido moldear el sentir de sus miembros en -  
la consecuencia de una meta Profesional con la sanción del -  
Estado.

## IMPORTANCIA DE LOS ESTATUTOS.

ESTATUTO, vocablo que viene del latin statutum, que significa regla. Para nuestro estudio lo tomaremos en la acepción de disposición o regla legal. En asuntos del -- trabajo, los estatutos constituyen uno de los recursos -- fundamentales para la vida del obrero organizado, pues - una vez formuladas las bases del sindicato, estas deben - ser expresadas en la norma estatutaria que es una de las - fuentes que sirve de apoyo a la vida sindical.

<sup>16</sup>"Las dos fuentes principales de la vida sindical -- son - dice Cabanellas - la Ley y los Estatutos, siendo la primera fuente supletoria y la segunda obligatoria; son - la ley mayor del sindicato, lo que orienta su desarrollo, marca sus fines y limita la capacidad; fundamenta su existencia y, al mismo tiempo, la legitima".

Los estatutos no constituyen una novedad. Eran de - uso común entre las corporaciones gremiales, pues constituían las leyes rectoras de su desenvolvimiento y organización interna, fijando además las condiciones de trabajo.

La Legislación francesa de 1901, suprimió la ley re-



presiva de las asociaciones y éstas pudieron organizarse libremente. Data desde entonces y con motivo del depósito de los estatutos, la siguiente opinión de Louis Courcelle<sup>17</sup>: "La publicidad es el corolario natural e indispensable de la libertad de asociación; es la única garantía posible de que se observará la condición exigida por la Ley para la existencia del Sindicato: su carácter profesional".

También Paul Pic<sup>18</sup> ratifica la importancia de estas normas que rigen la vida de las agrupaciones, diciendo: - "Una sola obligación de forma es impuesta por la ley a -- los sindicatos en formación: la publicidad que resulta de la entrega, por los fundadores del texto de los estatutos; así como los nombres de los que, a cualquier título, deban participar en la dirección de la asociación".

Pero "esta ley interior de la asociación (como Paéz<sup>19</sup> considera a los estatutos no es otra cosa - según el propio autor - que un código de normas de procedimiento y -- ejecución de los propósitos grupales, un reflejo fiel de la voluntad colectiva", debe someterse a la consideración del Estado, en atención a que hay una serie de reglas previamente determinadas por el legislador

17. *Traité de Legislation Ouvriere*. Citado por Mario de la Cueva. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. Ed. Porrúa, México 1961, Pág. 419
18. *Traité Elémentaire de Legislation Industrielle*. Citado por Mario de la Cueva. *Op. Cit.* Tomo II. Pág. 409
19. Juan L. Paéz. *El Derecho de las Asociaciones*. Citado por Guillermo Cabanellas. - *Derecho Sindical Corporativo*. Ed. Atalaya, Buenos Aires 1946, Pág. 308

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 371 enumera únicamente las características que los estatutos deben tener; pero hemos creído necesario comentar brevemente cada una de las fracciones de acuerdo con la experiencia que priva en la vida sindical.

En términos del mencionado precepto; los estatutos de los sindicatos deben contener:

I. Denominación que le distinga de los demás.

a) Es necesario que se adopte un nombre que no esté siendo utilizado por alguna otra agrupación.

b) No deberá darse en la denominación una extensión más amplia de la que se precisa.

c) Conviene evitar que en el nombre se encuentren involucrados términos que por su propia naturaleza, no concordarían con el tipo de agrupación que se pretende crear.

II. Domicilio, en este aspecto, se tienen algunas variantes que podemos sintetizar en dos:

a) En este aspecto, la ley señala el objetivo - concreto que debe perseguir toda asociación consistente - en el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses co munes.

b) La agrupación laboral que persiga una finali- dad distinta, no quedaría rígida por la fracción XVI del artículo 123 Constitucional. Apartado A y su registro po- dría negarse de acuerdo con la fracción I del artículo -- 366 de la Ley Federal del Trabajo.

c) Aparentemente podríamos advertir cierta re- dundancia, cuando la fracción III del artículo 371 de la- Ley, ordena precisar en los estatutos, el objeto que per- seguirá la asociación profesional, ya que aquél no se pue- de fijar libremente, sino que está impuesto por el artícu- lo 356 del propio ordenamiento. Sin embargo, creemos que el legislador pensó que los agremiados deberían tener pre- sente al crear una organización de este tipo, que el úni- co objeto que se perseguirá al citar las finalidades apun- tadas sería el de hacer llegar de una manera sencilla a - los trabajadores, la noción de que en estos tres puntos - fundamentales podrían resumirse las aspiraciones proleta- rias, independientemente de que los interesados pudieran-

ejemplificarlas y llevar a efecto toda la serie de actividades que creyeran pertinentes para la consecución de su objetivo. Asimismo, es necesario destacar que junto a estas facultades, existen también prohibiciones expresas que señala el artículo 378 de la Ley, como intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. Sin embargo, no debe llevarse esta prohibición a límites extremos. No se les puede impedir que -- sean propietarios de los edificios que ocupan sus actividades. Tampoco se les puede impedir la contribución en dinero, máquinas o utensilios, etcétera, en calidad de préstamo a interés o venta para las necesidades de sus miembros en el ejercicio de su profesión. Lo que debe evitarse es que el fin principal sea el comercio, no cuando es un complemento de su función profesional.

#### IV. Obligaciones y Derechos de los Agremiados.

Generalmente se establecen como normas estatutarias, las que a continuación se enumeran y que por su contenido, son reveladoras de la disciplina, solidaridad y conciencia de clase que priva en las asociaciones obreras.

##### Obligaciones:

- a) Ajustarse a lo estipulado en el acta constitutiva,

reglamento interior de trabajo y a los estatutos.

b) Dar el debido cumplimiento a las disposiciones que fije el sindicato.

c) Pagar puntualmente las cuotas que al efecto se hayan establecido.

d) Hacer acto de presencia a las asambleas que se haya convocado y a cualquier acto sindical que determine el -  
Comite Ejecutivo.

e) Prestar la colaboración debida para que el sindica  
to pueda alcanzar los fines que se propone.

Derechos:

a) Recibir asesoramiento y gestión para ocupar en el-  
trabajo los puestos mejor remunerados, de acuerdo con el es  
calafón respectivo.

b) Ser electo para desempeñar alguno de los puestos-  
dentro del comité ejecutivo.

c) Recibir asesoramiento y representación para ser de  
fendido por el sindicato en las dificultades que deriven de  
su trabajo.

d) Tener voz y voto en las asambleas ordinarias y extraordinarias.

e) Exigir a los representantes del sindicato el cumplimiento de los estatutos.

f) Ser oído en defensa en los casos de expulsión, o de acusación sindical.

V. El modo de nombrar la Directiva.

a) La directiva puede formarse libremente y el número de sus estatutos quedará condicionado a lo que establecen los estatutos.

b) La elección de los representantes sindicales, deriva de la voluntad de los socios que integran la asociación profesional.

c) Los integrantes del comité ejecutivo, en virtud de que sólo actúan como mandatarios en derecho común, no deben excederse en el ejercicio de sus funciones.

d) El Secretario General será quien ejerza la representación del sindicato, o bien, la persona que designe éste; salvo lo dispuesto en los estatutos.

VI. Las condiciones de admisión de miembros.

a) Tener la condición de trabajador o de patrón.

b) Hacer solicitud por escrito dirigida al sindicato en la que expresa su voluntad de aceptar sus estatutos

c) Incluir, en forma reducida, las cualidades indispensables que deban reunir las personas que deseen asociarse profesionalmente.

VII. Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias.

Los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

Motivos y Procedimientos de Expulsión.

a) La ley no fija los límites de los motivos, ni las líneas generales de los procedimientos; pero tanto éstos como aquellos deben citarse en los estatutos, de conformidad con la fracción que venimos comentando.

b) De acuerdo con las normas comunes en esta materia, pueden mencionarse como causales de expulsión, entre otras, las siguientes: comisión de fraude sindical, ofensas de palabra u obra en contra de alguno de los miembros del comité ejecutivo en el desempeño de sus funciones, la embriaguez consuetudinaria, o la intoxicación voluntaria por medio de drogas o enervantes, no cubrir las cuotas sindicales en forma reiterada y la reincidencia en la conducta que haya ameritado la aplicación de correcciones disciplinarias.

c) La Comisión de Honor y Justicia, que generalmente es el órgano que se encarga de tramitar estos casos y de proponer una solución adecuada a la asamblea, deberá tener en cuenta para resolverlos, las pruebas que en pro o en contra le presenten los interesados y procurará hacer por su parte, las investigaciones que juzgue necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos.

d) "No basta para que se considere legalmente expulsado a un trabajador del seno de un sindicato, que se diga simplemente por el sindicato que cometió tal o cual falta, sancionada por los estatutos, sino que es menester que se pruebe la existencia del hecho", según ejecutoria al respecto.<sup>20</sup>

20. Suprema Corte de Justicia. Ejecutoria de 9 de noviembre de 1940. Amparo Directo -- 7701/40/1a. Alfredo Deán Delgadillo.



e) La expulsión que en definitiva se pronuncie en el seno sindical, puede ser sometida por el trabajador expulsado a la consideración de las autoridades del trabajo.

f) La citada sanción, no produce otros efectos -- que la pérdida de los derechos sindicales y cuando en el -- contrato colectivo de trabajo exista la cláusula de exclusión, la pérdida de trabajo.

#### Correcciones Disciplinarias.

a) En virtud de que no figuran en la Ley expresamente y las que existen en los estatutos de los organismos de jurisdicción federal, son lo suficientemente explícitas para ilustrar este aspecto, bien podrían servirnos para --- adaptarlas en términos generales, como disciplinas aplicables a otras organizaciones:

1. Amonestación; por la que se previene o recomienda a un socio que debe abstenerse de ejecutar actos en contra del sindicato o de sus integrantes, por ejemplo: no concurrir a las asambleas sin causa justificada.

2. Suspensión del salario sin goce de sueldo. La suspensión en este aspecto, no podrá exceder del término con--signado en los estatutos.

3. Suspensión de Derechos Sindicales. Consiste en - privar temporalmente a un socio del ejercicio de sus derechos derivados de los estatutos. Se aplicará de acuerdo - con la magnitud de la falta en dos formas: privación par-- cial y privación de la totalidad de los derechos. En to-- dos los casos de suspensión de derechos, ya que se acuerda respecto a los socios o a las secciones o fracciones del - sistema, subsistirá la obligación del pago de cuotas.

4. Deserción, por medio de la cual, se puede conside-- rar a un socio fuera del sindicato con la consecuente pér-- dida de la totalidad de sus derechos, en los casos en que-- haya propaganda verbal o escrita para que los socios, sec-- ciones o fracciones se desliguen del sindicato y formen -- parte de otra organización.

5. Expulsión, por la que se entiende el hecho de se-- parar a un socio del Sindicato, de acuerdo con las dos ter-- ceras partes de los miembros.

b) La responsabilidad sindical debe tener dos gra-- dos fundamentales como en materia penal; el que deriva de-- actos u omisiones intencionales y el derivado de actos u - omisiones por imprudencia. Además de éstos dos grados, la responsabilidad sindical deberá limitarse tomando en cuen-- ta diversas circunstancias; por lo tanto, la escala de san

ciones podría iniciarse con el apercibimiento, seguir con la amonestación, después con las suspensiones y posteriormente con la inhabilitación, hasta alcanzar la expulsión definitiva de la agrupación. Sobre este particular tiene aplicación analógica la fracción décima del artículo 423 de la Ley, que se encuentra incluida entre las disposiciones jurídicas que existen sobre el Reglamento Interior del Trabajo y que literalmente dice: "Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días." La conclusión a que puede llegarse, es que si la Ley cita el mínimo de derechos de que pueden gozar los obreros y en los estatutos se consagran nulas aquellas que se pacten en contravención o que impidan el eficaz cumplimiento de éstas garantías.

Aprobación por las dos terceras partes de sus miembros para efectuar la expulsión. No son los dos tercios de los concurrentes a una asamblea, sino una mayoría calificada que la integran las dos terceras partes de los miembros de la asociación profesional.

Para el efecto anterior, en las organizaciones se siguen distintos sistemas de votación, debido a que difieren tanto en la forma de constituirse, como en la manera de organizarse. De ahí que mientras en un pequeño agrupamien-

to, o bien en un organismo limitado a una empresa, hay la posibilidad de emitir el voto personalmente, en las asociaciones profesionales numerosas o que abarquen a dos o más entidades federativas (sindicatos industriales, nacionales de industria, federaciones y confederaciones), no es posible, dada su propia estructura que pueden llevarse a efecto las votaciones en forma directa, sino que se hayan indirectamente, a través de sus delegados, que llevan la representación de cierta parte de la asociación profesional de que se trate.

VIII. La forma de pagar las cuotas, su monto y el modo de administrarlas.

La forma de pagar las cuotas.

a) Por regla general el salario no deberá ser retenido, descontado o reducido en forma, o en cantidad alguna salvo excepciones, entre las cuales figuran las cuotas-sindicales ordinarias o para la constitución de cooperativas y cajas de ahorro, en que de una manera expresa manifiestan su conformidad los trabajadores.

b) Pueden establecerse las siguientes clases de cuotas: por ingreso al sindicato, ordinarias, extraordinarias, para fondos de resistencia y por defunción de socios, comisionados o jubilados.

c) Las cuotas deben determinarse en razón de los ingresos que percibe el afiliado, por lo que se prefiere fijarlas sobre la base de un porcentaje con el propósito de lograr la mejor equidad posible.

Su monto.

a) Toda asociación profesional debe tener un activo patrimonial, puesto que sin medios económicos no es posible la realización de los fines que persigue.

b) El simple reconocimiento de las cuotas que deben abonar periódicamente los agremiados, significa la existencia de un activo.

c) El patrimonio de cada uno de los afiliados, de fine del patrimonio que tenga la agrupación.

d) El total a que asciende el monto de las cuotas ordinarias, es objeto de una administración especial, que se lleva y documenta por separado respecto de los fondos recabados por otros conceptos.

El Modo de Administrarlas.

a) Es deber ineludible del comité ejecutivo unir a la asamblea general y dentro del término que se fije, -

cuenta completa y detallada de la administración de las -  
cuotas.

b) El Secretario General autorizará con su firma -  
todas las erogaciones, absteniéndose de hacerlo respecto -  
de aquellas que indiquen lesión a la economía presupuestal  
del sindicato.

c) En algunos países iberoamericanos, las normas  
sobre administración de los bienes de las asociaciones pro  
fesionales, se fijan en las diversas leyes que regulan es-  
ta materia.

#### IX. La Epoca de Celebración de Asambleas Generales.

a) Entre los principales órganos de cualquier aso  
ciación profesional, se encuentran las asambleas que pueden  
ser: constitutivas, generales ordinarias y generales extra  
ordinarias, no en todas las organizaciones se efectúan en-  
la misma forma las asambleas, puesto que en unas, debido a  
su particular constitución y forma de funcionamiento, no -  
pueden reunirse totalmente los miembros individualmente --  
considerados que las integran, ya que en múltiples ocasio-  
nes se encuentran distribuidos en una entidad federativa o  
en varias de ellas y por lo mismo, no pueden asistir fisi-  
camente a las asambleas aludidas, teniendo que nombrar de-

legados, que son quienes concurren a las convenciones, representando tantos votos, cuantos miembros existan en su organización. Por lo que se refiere a las agrupaciones -- simples, llevan a cabo sus asambleas concurriendo personalmente a ellas los agremiados, como sucede en los casos de los organismos de empresa y en los gremiales cuando no son muy numerosos.

b) La Asamblea Constitutiva. Es única, desaparece al cumplir su misión de crear y organizar el sindicato, pudiendo formular además, los estatutos que rijan la vida-jurídica de la organización.

c) La asambleas generales ordinarias, son las -- reuniones periódicas de los trabajadores de una misma --- agrupación sindical, para actuar como órganos legislati--vos, así como para conocer y resolver asuntos que afectan el interés general de clase. La ley no indica la manera-de convocar asambleas, ni fija el quórum para integrarlas, según se trate de primera o subsecuentes convocatorias; -- por lo que son los estatutos los que fijan las fechas y se ñalan el mínimo de trabajadores que debe reunirse para que la asamblea delibere con válidez. Comunmente se efectúan-- con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros.

d) Las asambleas ordinarias deben reunirse siem--pre, como mínimo, dos veces por año, tomando en cuenta que

el artículo de la Ley, impone a la directiva la obligación de rendir cuentas por lo menos cada seis meses ante el órgano supremo de la asociación profesional.

e) Las asambleas extraordinarias, son las que se convocan por haber situaciones o problemas especiales, que por su importancia requieren una solución inmediata, y pueden ser celebradas en cualquier época previa convocatoria.

#### X. La Presentación de Cuentas.

a) El comité ejecutivo rendirá a la asamblea general, cuando menos cada seis meses cuenta completa y detallada de la administración de los fondos del sindicato, de biéndose acompañar de un informe de la comisión de Hacienda, cuando exista ésta.

b) Normalmente, el tesorero es responsable de las cantidades que tiene a su cargo, y firma en unión del Secretario General la documentación relacionada con el movimiento de los valores encomendados a su cuidado.

c) La comisión de Hacienda revisa los libros, comprobantes de pago y la documentación de la tesorería en general, con objeto de verificar la exactitud de los informes que rinde el comité ejecutivo a la asamblea.



## XI. Las Reglas para la Liquidación del Sindicato.

a) Al ser acordada la disolución de un sindicato, el producto del remate de todos sus bienes, que pueden ser muebles o inmuebles, el importe de documentos de crédito, valores en efectivo, etc. se distribuirán entre los socios de la organización.

b) El patrimonio sindical en liquidación, puede pasar si así lo acuerda la asamblea por voluntad expresa de la mayoría de socios, a las Instituciones de Beneficiencia Pública o Privada.

c) Si no hay acuerdo expreso respecto a la liquidación del sindicato, se procederá en la forma establecida en el artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que a falta de disposición expresa, el activo pasará a la Federación o Confederación a la que esté adherido y en caso de que no exista por Federación, el activo pasará al Instituto Mexicano del Seguro Social.

EL REGISTRO AUTOMATICO

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

Con el artículo comentado, se pretende evitar el "Silencio" de la autoridad competente respecto de las solicitudes de los trabajadores a situaciones que pudieran ser -- incómodas para la propia autoridad, ya que antes dichas so -- licitudes se guardaban y nunca se les daba una resolución; dejando con esto al naciente Sindicato en un completo esta -- do de indefensión ya que este no contaba con el registro -- solicitado y de esta manera no podía tener personalidad ju -- rídica.

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

güentes consideraciones:

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

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

Esta definición nos plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la naturaleza jurídica del Registro?, ¿Es un acto Administrativo o Juridiccional?; el hecho de que la Ley indique autoridades distintas a efectos de ese trámite (Secretaría del Trabajo, en los casos de competencia Federal; Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia Local), no ayuda a esclarecer este problema. Podemos decir que se trata de un acto administrativo si la

función que desempeña consiste en constatar el cumplimiento de los requisitos legales. Se consideraría un acto jurisdiccional si se tratara de resolver un conflicto de intereses contrapuestos.

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

Según el Dr. Nestor De Buen<sup>21</sup> "La Autoridad, carece de una facultad discrecional respecto del registro, de tal manera que la propia ley señala que una vez satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrán ne-

gario. Afirma este autor que de este fenómeno puede desprenderse el registro automático y concluye que dicho registro opera porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica.

Se afirma al respecto de este procedimiento que ha tenido escasa aplicación práctica porque, por lo general, las autoridades antes de que transcurra el plazo previsto en el artículo 366 de la Ley Laboral, hacen algunas observaciones -- respecto a la documentación presentada (generalmente vinculada con los Estatutos) y de esta forma se interrumpe el plazo que la Ley exige para que proceda el registro automático.

No obstante todo lo anterior el registro automático aparece como una sanción de extraordinaria importancia en beneficio de la clase trabajadora que pretende sindicalizarse.

## PERSONALIDAD JURIDICA

"Se llaman personas, en el lenguaje jurídico, los seres capaces de tener Derechos Y Obligaciones" según la opinión - de Planiol.<sup>22</sup>

"Entre los Romanos - de acuerdo con la afirmación de -- Eugene Petit,<sup>23</sup> el vocablo anterior, significaba careta, que se utilizó para indicar un papel, una función previamente de terminada; en el sentido figurado se empleó con el propósito de expresar la misión que un individuo puede representar en la sociedad, como la persona del jefe de familia, la persona del tutor etcétera".

Por su parte Rojina Villegas,<sup>24</sup> entiende que persona jurídica "es el ente capaz de derechos y obligaciones, es decir, el sujeto que puede ser susceptible de tener facultades y deberes, de intervenir en las relaciones jurídicas, de ejecutar actos jurídicos, en una palabra, el ente capacitado -- por el Derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo en dichas relaciones", agregando después, que existen ciertas entidades que no tienen la realidad material o corporal del hombre y que sin embargo, se les ha reconcido capacidad jurídica para tener derechos y obligaciones, originándose con este motivo, el problema y con él la teoría de -

22. Tratado práctico de Derecho Civil. Tomo I. Pág. 3.

23. Tratado Elemental de Derecho Romano. Pág. 75

24. Derecho Civil Mexicano. Tomo I. Pág. 169

la personalidad jurídica.

Savigny<sup>25</sup>, en su obra Sistema de Derecho Privado Romano, asevera que "la personalidad jurídica se constituye a través del conjunto de derechos subjetivos y de deberes jurídicos, los cuales desde el punto de vista real sólo pueden y deben referirse a los hombres individualmente considerados". Este autor les confiere un carácter artificial y contingente a -- los entes colectivos, debido a que carecen de voluntad y de libre albedrío. Pero conviene hacer notar que con frecuencia se confunde personalidad con capacidad. Por lo que respecta a este concepto, se le ha tomado con más o menos similitud por diversos tratadistas. En consecuencia, podríamos utilizar la definición que de él nos formula Rojina Villegas<sup>26</sup> anteriormente citado, de la siguiente manera "La capacidad es la aptitud que tiene una persona para ser titular o responsable de obligaciones, así como para ejercitar los primeros o cumplir las segundas". Y concluye que aún puede reducirse la aseveración anterior, diciendo que es la aptitud -- del sujeto para tener derechos u obligaciones, así como para hacerlos valer.

Es también del conocimiento general, la subdivisión que el mismo autor hace de la capacidad en dos clases: la de goce y la de ejercicio; entendiéndose la primera "la aptitud -- del sujeto para ser titular de derechos o de obligaciones", --

25. Sistema de Derecho Privado Romano. Traducción de J. Mesía y Manuel Poléy. Madrid. Tomo II. Pág. 63.

26. Rojina Villegas Rafael. Ob. Cit. Tomo I. Pág. 200.

y por la segunda "la aptitud del sujeto para ejercitar personalmente sus derechos o para cumplir directamente sus obligaciones":

Por sus características especiales, la capacidad de goce es consubstancial a toda persona física o colectiva, puesto que la desaparición total de aquella, redundaría en la extinción simultánea de la personalidad.

No así por lo que hace a la capacidad de ejercicio, que es un atributo accesorio a las personas, ya que los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones -- por medio de sus representantes. Todos aquellos individuos-sujetos a interdicción como el demente, el menor de edad, el sordomudo, etc., carecen de inteligencia y voluntad para asumir por sí mismos las obligaciones y ejercitar en forma idéntica sus derechos; pero por lo que se refiere a la aptitud -- para ser titular de derechos y obligaciones el Derecho no -- procede sino al reconocimiento de ésta aptitud como lo hace con todo ser humano.

\*\*\*

A continuación, debemos señalar que se ha intentado dividir a las personas en reales, y ficticias o morales, según que sean considerados los entes sociológicos, como sujetos efectivos o que se considere la personalidad jurídica de --- aquellos, como sujetos irreales.



Además de la división que hemos puesto de relieve, hay quien haga la clasificación de estos mismos entes en personas de existencia ideal o de existencia visible.

Las de existencia no visible han sido denominadas también personas incorpóreas, ficticias, místicas, colectivas, morales, abstractas sociales, etc.

No es posible seguir en sus detalles, por razones obvias, el debate suscitado en torno a la teoría de la ficción expuesta por Savigny en su obra mencionada y defendida por juristas de gran renombre como Laurent, pero con opositores de reconocida autoridad como Francisco Ferrara, Chiarelli, Giorgi y otros; pues en tanto el primero de ellos afirma -- que "es imposible personificar la nada y que la substancia informe no puede tener vida jurídica", Planiol<sup>27</sup> define la personalidad moral como la atribución de derechos y obligaciones a otros sujetos que no son los seres humanos".

Para la terminología de uso corriente en esta tesis, vamos a preferir la división de las personas en físicas y morales, tomando en cuenta que son voces sancionadas por el uso, que han alcanzado gran difusión, hay en ellas comprensión evidente de ideas y, sobre todo, han sido adoptadas -- por nuestros textos legales.

27. Planiol y Ripert. Tratado Práctico de Derecho Civil. La Habana, 1940, Tomo I, Pág. 61

Ahora bien, si se acepta que las clases sociales tienen contornos vagos y dentro de ellas existen numerosos grupos, - podríamos agregar, que cuando esos grupos adquieren perfiles definidos, tienen voluntad de unirse y llenan los requisitos exigidos por la Ley, forman en nuestro país asociaciones profesionales que gozan de personalidad jurídica.

De aquí que algunos tratadistas adjuntan la personalidad jurídica en asuntos laborales como, "el reconocimiento de la facultad legal que se concede a los sindicatos para -- realizar sus fines" o como "la capacidad para realizar los - actos jurídicos, que tiendan a alcanzar los fines supremos - de la asociación profesional".

En nuestro concepto, conviene hacer la siguiente aclaración: la personalidad jurídica en Derecho Privado, debe entenderse en forma distinta de la que se concibe en su Derecho Procesal. En consecuencia, habiendo expresado ya lo que se ha entendido por personalidad en materia civil, haremos - una breve cita sobre la significación de este vocablo en su aspecto procesal, de acuerdo con la idea de Eduardo Pallares<sup>28</sup> quien sostiene al respecto que "la personalidad de los litigantes, es lo que en doctrina se llama capacidad procesal, o sea la facultad que la Ley reconoce a determinadas personas - y niega a otras, de ejercitar el derecho de acción procesal, es decir, de acudir a los tribunales en demanda de justicia,

28. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 497.

llevando a cabo todos los actos procesales necesarios para -  
ello".

En el Derecho del Trabajo, encontramos la existencia de  
ambas personalidades, toda vez que reúne en su seno dos ca-  
racteres: el sustantivo y el adjetivo. En efecto, desde el  
punto de vista sustantivo la personalidad puede a su vez sig-  
nificarse desde dos ángulos que son: la persona física, re-  
presentada por el trabajador o el patrón individualmente con-  
siderados y la persona moral, caracterizada por la asocia-  
ción profesional.

Por lo que respecta a la primera, basta haber reunido -  
alguna de las calidades apuntadas para que tengan personali-  
dad jurídica como tales; para la segunda, hay necesidad de -  
referirla al Derecho Civil. Así vemos que en el artículo 25  
del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, -  
se encuentra plasmado el reconocimiento de la personalidad -  
concerniente a estas entidades sociológicas, cuando expresa:  
"Son personas morales.... IV los sindicatos, las asociacio-  
nes profesionales y las demás a que se refiere la fracción -  
XVI del artículo 123 de la Constitución Federal..."

Dentro de la materia comentada y respecto del carácter-  
adjetivo, creemos que la mejor solución la encontramos en lo  
expuesto por Cepeda Villarreal<sup>29</sup>, quien le atribuye un carác-

<sup>29</sup>. Segundo Curso de Derecho del Trabajo Primera Parte. Pág. 82

ter representativo a éstos conceptos cuando expresa, "por - capacidad legal, se entiende la facultad de obrar por su pro pio derecho, ya en el ejercicio de una profesión, ya en la - celebración de un contrato, bien en la promoción de acciones o excepciones tendientes a defender sus propios intereses". Por otra parte, refiriéndose a la personalidad jurídica, --- agregz: "por personalidad jurídica se entiende la facultad - de obrar por cuenta ajena en defensa de los intereses que se han encomendado, actuando como representante, gestor, procu- rador o mandatario".

De conformidad con la Enciclopedia Jurídica Omeba,<sup>30</sup> "el vocablo capacidad extiende su reinado por todo el ordenamien- to jurídico. Es sinónimo de aptitud jurídica, la capacidad- de celebrar actos jurídicos, es la aptitud jurídica de hacer- lo, lo cual equivale a señalar que significa la aptitud de - adquirir derechos y contraer obligaciones. Así vista, es co mo una obligada y lógica emanación de la personalidad jurídi- ca con la que se halla tan íntimamente vinculada que no se - concibe una personalidad jurídica sin capacidad, ni una capa- cidad sin personalidad jurídica". En efecto, en el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, en confirmación de lo ex- puesto, encontramos estrechamente unidos los conceptos ante- riores cuando dice que los sindicatos legalmente constituf-- dos son personas morales y tienen capacidad para adquirir --

30. Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo II. Pág. 600

bienes muebles e inmuebles destinados al objeto de la institución.

Los efectos que produce la personalidad jurídica de la asociación profesional en el Derecho Privado, se resumen en la capacidad de ésta para intervenir en las relaciones que se suscitan con particulares y con el estado, desde el punto de vista jurídico, es decir, el sindicato queda convertido en un sujeto de derechos y obligaciones; de donde fácil es inferir que todos éstos, una vez adquiridos, son independientes de los derechos y obligaciones que corresponden a los trabajadores individualmente considerados.

Si bien es cierto que ha sido muy extenso el debate realizado en torno a la persona ficticia, ardua y apasionada resulta la polémica - que no termina todavía - para saber si la persona jurídica es una concesión del Derecho y del Estado o corresponde a una realidad social que se impone al orden jurídico estatal. Sobre este particular existen autores para quienes resulta indiferente la adopción de una u otra postura ya que hay quien opina que la personalidad jurídica puede surgir de su propia fuerza en cuyo caso será preciso hablar de mero conocimiento estatal al ente preexistente; o por virtud de la Ley y entonces habrá de referirse propiamente a una concesión de personalidad por parte del Estado.

Enfocando nuestro estudio a la materia laboral, encontramos que un análisis sereno nos llevaría a concluir, como hemos dicho en otro apartado, que han existido y existen dos -- criterios que pretenden explicar la situación legal de los -- sindicatos: unos piensan que su constitución puede ser previa, pero que se le da vida con el reconocimiento oficial; otros -- opinan que es innecesario ese reconocimiento para legalizar -- la vida de una asociación profesional. Sin embargo, los criterios que acabamos de exponer presentan interés meramente -- teórico, ya que en realidad, se amalgaman en el campo del Derecho Positivo, pues resulta evidente que la Ley es la que -- tiene que reconocer cualquiera de éstas posiciones, o bien, -- establecer una conjugación entre ambas.

En efecto, Ferrara<sup>31</sup>, nos enseña que "la persona jurídica tiene dos aspectos: material y formal; el elemento material, es la obra o empresa que se quiere realizar; el elemento formal, es precisamente el otorgamiento de la personalidad jurídica; o si se desea, es el reconocimiento que hace el Estado de la existencia de una realidad social relevante, que -- como tal, reclama protección jurídica".

En cambio el Doctor Mario de la Cueva<sup>32</sup>, afirma al respecto: "el otorgamiento de la personalidad jurídica, no es -- una concesión del estado y del orden jurídico, sino una exi--

31. Teoría delle Persone Giuridiche. Citado por Mario de la Cueva. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 428

32. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 428

gencia, que quiere decir, el Estado y el Derecho están obligados a reconocer la categoría de persona jurídica a las realidades sociales relevantes y a los patrimonios afectos a un fin ilícito".

Aún dentro del poder judicial de México, existen en este aspecto opiniones divergentes que son de tomarse en cuenta, -- por haber sido dictadas por nuestro Máximo Tribunal. Así tenemos las siguientes ejecutorias dictadas casi en la misma época; una de ellas se emitió el 3 de abril de 1936, relativa al amparo número 5986/35/2a, interpuesto por la "UNION PIEDAD LUNA" - en el que las autoridades responsables eran las juntas 3 y 6 - de la Federal de Conciliación y Arbitraje, que en su parte resolutive dice: "la personalidad de un sindicato no nace desde el momento de su registro, sino desde la época de su constitución; aquél les dará y reconocerá determinados derechos y su falta les ocasionará determinados perjuicios; pero de ninguna manera adquieren una personalidad nueva, por el hecho del registro".

Las demas ejecutorias están expresadas en los siguientes términos:

Ejecutoria número 5752/38/2a Tomo 58, Segunda Epoca. Pág 2746.

SINDICATOS NO REGISTRADOS AMPARO PEDIDO POR LOS - "no es necesario el registro de un sindicato para que los que se ostentan como dirigentes del mismo, puedan pedir amparo contra los actos de las juntas que se niegan precisamente a registrarlos".

SINDICATOS CONTITUCION DE LOS - "La Ley Federal del Trabajo no exige el requisito previo de la existencia de un contrato de trabajo entre los trabajadores y determinados patronos para que pueda existir el derecho a la sindicalización, - pues el fin esencial de ésta, lo constituye el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de clase y, consecuentemente, no puede subordinarse la constitución de un sindicato al requisito de la existencia previa de un contrato determinado de trabajo, entre los que integran la agrupación y el patrono".

Ejecutoria número 1302/38. TOMO 57, Quinta Epoca. Pág. - 1616. Autoridad Responsable: Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa.

SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS. "La personalidad de los sindicatos, no se adquiere precisamente hasta que obtienen su registro sino desde el momento en que llenan los requisitos - que para quedar constituidos como tales, establece el artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que si el acto -



que el sindicato reclama en amparo, consiste precisamente en - que la autoridad respectiva se niega a registrarlo, es improcedente sobre seer fundandóse en su falta de personalidad por la carencia del registro, cuando es por la negativa de este requisito, contra lo que justamente reclama".

Por otra parte, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en ejecutoria de 16 de noviembre de 1938. - resolvió el amparo en revisión, toca número 3517/38/1a promovido por la Cía. de Productos Marinos, S.A. de el "Sauzal" la -- que textualmente dice: "Si bien es cierto, que la cuarta salade la Suprema Corte ha sostenido en diversas ejecutorias que - las agrupaciones de trabajadores existen de hecho, también loes que su existencia debe estar regllada y ajustada a las prevencines de la Ley, por lo que, si no se han llenado los requisitos que la misma establece para obtener el registro, en tanto que éste no se obtenga, carecen de personalidad jurídica".

Y si vamos más allá de las fronteras de México, encontraremos que en unos países sólo existe depósito de estatutos, y en otros, hay que satisfacer determinados requisitos para su - registro, lo que en resumen significa adquirir personalidad jurídica con reconocimiento previo o sin él.

A continuación daremos algunos ejemplos de las principales legislaciones que en el mundo existen sobre esta materia:

Francia, en la Ley de sindicatos profesionales de 1884, - exigió de los administradores de cualquier sindicato el depósi- to de los estatutos y la indicación de las personas que inte- gran el comité directivo. Este ordenamiento, no se refirió a - la personalidad jurídica, pero autorizó a las mismas o compare- cer en juicio, adquirir bienes muebles y los inmuebles indis- pensables a sus actividades. De ésta facultad, que se advier- te en el artículo sexto de la Ley Francesa, se desprende algo- así como el esbozo de la personalidad jurídica de las agrupa- ciones, distinta esta personalidad de las personas de sus miem- bros. Fue hasta el 25 de febrero de 1927, cuando la nueva Ley otorgó expresamente personalidad jurídica a sus sindicatos, cu- yos efectos analiza Paul Pic<sup>33</sup> en la siguiente forma:

a) Tienen capacidad procesal, lo que significa que pue- dan comparecer en juicios ante todas las jurisdicciones.

b) Tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmu- bles y,

c) Por último, tienen capacidad para celebrar los actos y contratos regidos por el Derecho Común y Capacidad Especial- para celebrar el contrato colectivo de trabajo.

33. *Traité élémentaire de législation industrielle.* Nota de Mario de la Cueva. Ob. Cit. Tomo II. Pág. 429.

Durante el fascismo italiano, las fuerzas económicas se dividían en categorías y el sindicato era el representante de la categoría profesional; tenía autonomía y personalidad propia, pero la actividad del sindicato fascista estaba subordinada al estado. La doctrina contemporánea italiana contrasta con lo anterior, pues según su nueva constitución, ya no se puede imponer más obligación a los siguientes que su registro.

Sabido es que las TRADE UNIONS son agrupaciones transitorias o permanentes, cuyo objeto es reglamentar las relaciones entre obreros y patrones e imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio. Pues bien, en Inglaterra las Trade Unions deben registrarse para alcanzar personalidad jurídica.

En Alemania estuvo protegida la asociación profesional, pero no disfrutada de personalidad jurídica, salvo que se sometiera a la reformatación del artículo 124 de la constitución de Weimar.

El código civil de Suiza, otorga personalidad jurídica a todas las asociaciones que no persigan una finalidad económica con la única limitación de expresar en los estatutos que los agremiados tienen el deseo de organizarse en forma cooperativa.

En España, la Ley de Asociaciones Profesionales de 8 de -

abril de 1932, no hizo mención especial de la personalidad jurídica, pero junto con la doctrina admitió la personalidad de los sindicatos, reglamentando tanto su registro, como su autorización.

Fueron considerados como personas jurídicas, para adquirir bienes, contratar y designar representantes en los jurados mixtos, donde podrán actuar como entidades distintas de las -- personas individuales de sus miembros.

No obstante que hasta aquí se han expuesto diversos criterios, no solamente doctrinarios, sino también jurídico-positivos, podemos concluir que se trata de un problema que reviste caracteres propios y al que nuestra Ley Laboral ha otorgado un rango especial, por lo que no participamos totalmente del pensar de los autores citados, de las legislaciones extranjeras, e incluso de ciertas ejecutorias de nuestra Suprema Corte, en virtud de que han adoptado actitudes extremas que pueden resumirse en los términos siguientes: la formación de los sindicatos y el hecho de que éstos tengan personalidad jurídica, depende de la exclusiva voluntad de trabajadores o patrones, o bien del registro que se haga de dichas organizaciones.

En nuestro concepto y atendiendo a los preceptos legales que existen sobre la materia, tanto una como otra posición, deben conjugarse, dado que se trata de momentos sucesivos en los

que se lleva a cabo el desarrollo de una institución jurídica, es decir, que el acuerdo de voluntades de los individuos que se asocian resulta un presupuesto indispensable para efectuar el registro, porque es la materia de éste; además, porque la finalidad que se persigue con la sindicalización, sólo puede conseguirse teniendo la facultad para ejercitar todos los derechos que le permita la ley y sobre todo, porque no es sino hasta el otorgamiento del registro cuando la asociación profesional puede celebrar un contrato colectivo, dado que para entonces ya goza de capacidad para obligarse jurídicamente, esto es, goza de personalidad jurídica y queda investida de capacidad legal para la adquisición de bienes muebles y por lo que respecta a inmuebles, sólo puede tener aquellas que sean necesarios para el objeto de su institución.

Es una regla general, el hecho de que las agrupaciones -- que solicitan su registro no sean peritas en esta materia, por lo cual el ejecutivo de la Unión suple esta deficiencia a través de un organismo especializado, que debe estudiar y tramitar las peticiones de registro que hagan las asociaciones obreras y patronales de jurisdicción federal, de acuerdo con lo -- previsto entre las facultades de la Dirección de Registro de -- Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -- de acuerdo con la fracción II del artículo 25 de su reglamento interior. Y consiste en adoptar la serie de documentos que remiten las organizaciones mencionadas a las prevenciones lega--

les, orientando a los interesados y sugiriéndoles la forma de que considere conveniente para cumplir con los requisitos de Ley.

Esto no significa que exista una facultad discrecional - absoluta para la autoridad registradora, de otorgar el registro o no otorgarlo a su libre arbitrio, sino que debe normar su conducta de acuerdo a la Ley, que la obliga a no negar el registro, cuando la agrupación que lo solicita ha cumplido -- con todos los requisitos legales; pero como ya hemos apuntado, debe ejercerse un control sobre los organismos laborales, para que haya certidumbre, acerca de la existencia de estas personas morales de la secuencia de sus comités ejecutivos, de la actualización de sus socios, estatutos, etc.; hechos todos que vienen a dar la pauta en la resolución de innumerables -- conflictos inter-sindicales, interno-sindicales, y obrero patronales.

Debido a la relevante misión que tiene el registro, no puede considerarse como un acto de carácter secundario, sino como una formalidad esencial que debe realizarse para lograr el reconocimiento jurídico de un acto de particulares por el Estado.

Es importante indicar también, que los requisitos establecidos por la Ley son de tal manera vitales para el registro de la agrupación, que éste resuelta improcedente si no se reú

nen los mencionados requisitos; y con el registro, hace la presunción juris-tantum de que se reunieron, independientemente de las consecuencias que la omisión de uno o varios de ellos pudieran acarrear para con el propio organismo, sus integrantes, los terceros de buena fe y aún el Estado.

- Sintetizando:

a) Parten de una base inestable los criterios que en términos generales tratan de fijar cómo se adquiere la personali--dad jurídica, sin tomar en consideración las diversas circuns--tancias que prevalecen o han prevalecido en un país, pues siempre hemos visto al recorrer las páginas de la historia:

- 1) Negación de las asociaciones profesionales, como ocurrió en Francia con la Ley Chapelier;
- 2) Reconocimiento de la asociación profesional, libre de todo control del Estado, o como dice Balella<sup>13</sup>: "Asociaciones no reguladas por normas especiales sino que siguen la suerte de las asociaciones en general, semejantes a las que no eran de artesanos en Alemania antes del nazismo".
- 3) Reconocimiento de la asociación profesional, pero limitada en sus actividades, como ocurrió en Inglaterra en 1799 y 1800, todavía bajo el influjo de las ideas-

individualistas y liberales.

- 4) Absorción profesional por el Estado, como acaba de verse en Italia durante el fascismo y en Alemania-bajo el totalitarismo de Hitler.

b) En México, como en todos los países desarrollados, -- existe la libertad para formar sindicatos, pero es innegable -- que las leyes vigentes son los justos límites de esa libertad; sin embargo, se observa que para que se consideren legalmente-constituídos, deberán registrarse, habiendo llenado los requisitos de fondo y forma establecidos.

c) Podemos afirmar que en México sólo gozan de personalidad jurídica los sindicatos debidamente registrados en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo.

d) En consecuencia se puede concluir que en nuestra patria un sindicato debidamente registrado, goza de personalidad jurídica; la cual puede desaparecer por dos causas: la disolución del sindicato y la cancelación de su registro, contempladas en los artículos 379 y 369 de nuestra Ley Laboral respectivamente.



## COMPETENCIA LOCAL Y COMPETENCIA FEDERAL

Con el objeto de entender este Capítulo como es debido, conviene dejar asentado que en nuestro país se les asignan - dos jurisdicciones diversas a todos los Sindicatos, tomando en consideración la importancia de las materias o industrias en que se desenvuelven. Esto determina, igualmente, la dife - rencia de autoridades que intervienen en su registro: La Se - cretaría del Trabajo y Previsión Social, en lo que concierne a los casos de competencia federal y en todos aquellos que - no le sean reservados con exclusividad, se avocarán a su co - nocimiento las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje -- que correspondan.

Para centrar debidamente lo que dilimita el ámbito espa - cial de nuestra tesis, recurriremos al artículo 123 Constitu - cional, el que en su preámbulo original podemos advertir que facultaba tanto al Congreso como a las Legislaturas de los Es - tados para expedir Leyes sobre el trabajo; siendo hasta el - año de 1929, cuando se reformó en el sentido de que sólo el Congreso de la Unión era competente para legislar acerca de esta materia. En la misma fecha, se reformó la fracción X - del artículo 73 de nuestra Constitución, para que hubiera -- concordancia entre ambos proceptos y a pesar de haber sufri - do variaciones esta última, no se alteró en su contenido la - boral.

Como es sabido, el artículo 123 constaba originalmente de 30 fracciones, pero el 5 de noviembre de 1942 fue adicionado con la fracción XXXI, que se estimó necesaria para fijar la competencia de los tribunales locales y federales en materia laboral.

Indiscutiblemente, juega un papel muy importante en la reforma y adición del mencionado precepto, el nacimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que de hecho funcionaba desde 1927 para resolver algunos conflictos que no podían ser atendidos por la Autoridad local, como sucedió con las empresas dedicadas a las actividades industriales de tipo pesado y de gran extensión territorial en las que se hacía necesario elaborar reglamentos divisionales o locales, a efecto de adaptarlos a las exigencias del lugar, tomando en cuenta su situación topográfica, características del taller, oficina u otros motivos pertinentes.

Y es que en el año inmediato anterior, la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, giró una circular a todas las entidades federativas comunicándoles que para los asuntos de esa índole, debían dirigirse al Departamento de Trabajo de esa Secretaría.

Sintetizando y con fundamento en la referida fracción --- XXXI del artículo 123, corresponde actualmente la aplicación -

de las leyes del trabajo a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero son de la competencia exclusiva de las autoridades federales, los asuntos que claramente enumera el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, mismas que analizaremos en otro apartado de la presente tesis.

La competencia Federal abarca tres direcciones: la Legislativa que por mandato expreso del artículo 123 Constitucional, corresponde en exclusividad al Congreso de la Unión; la Jurisdiccional la cual en materia de trabajo, la podemos dividir entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la función administrativa, la cual se ejerce a nivel federal por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y demás entidades federales que menciona el artículo 523 y a nivel local -- por los gobiernos de los estados, sus dependencias y el Departamento del Distrito Federal.

No existe, respecto de los Sindicatos, una clasificación detallada o específica que les atribuya naturaleza federal; sino que son diversos los criterios que tenemos que considerar. Así tenemos que un criterio es el que atiende a la actividad económica de la empresa, otro criterio será el que accíe por medio de un contrato o concesión federal y por último que los trabajos sean desarrollados en zona federal o aguas territoriales, como se observa, son muy limitados los criterios para poder considerar a un sindicato federal.

Podemos hacer la siguiente clasificación de las autoridades que pueden otorgar un registro:

A) Conforme a la Competencia, derivada de la Constitución las autoridades se dividen en:

1. Federales
2. Locales.

B) Según la función que realizan:

1. Organos de Vigilancia
2. Organos de Decisión
3. Organos Jurisdiccionales.

Resulta importante destacar la referencia expresa hecha por el legislador a la obligación de las autoridades locales para auxiliar a las de la Federación cuando se trate de aplicar las normas de trabajo relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, aún tratándose de empresas que en otros aspectos estén sujetos a la jurisdicción local como hemos observado, intervienen distintas autoridades en cuanto hace al otorgamiento de un registro.

## RAMAS INDUSTRIALES Y EMPRESAS DE JURISDICCION FEDERAL

Con fundamento en la fracción XXXI del artículo 123 apartado "A" Constitucional, corresponde la aplicación de las leyes - del trabajo a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero son de la competencia exclusiva de las autoridades federales, los asuntos relativos a las siguientes industrias, empresas, conflictos, contratos y obligaciones:

## INDUSTRIAS:

- |                              |                                |
|------------------------------|--------------------------------|
| a) Textil                    | k) Calera                      |
| b) Eléctrica                 | l) Automotriz                  |
| c) Cinematográfica           | m) Química                     |
| d) Hulera                    | n) Celulosa y Papel            |
| e) Azucarera                 | ñ) Aceites y grasas vegetales. |
| f) Minera                    | o) Productora de alimentos     |
| g) Metalúrgica y Siderúrgica | p) Elaboradora de bebidas      |
| h) De Hidrocarburos          | q) Maderera Básica             |
| i) Petroquímica              | r) Vidriera                    |
| j) Cementera                 | s) Tabacalera.                 |

## EMPRESAS: .

- a) Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal.
- b) Aquellas que actúen en virtud de un Contrato o Concesión Federal y las industrias que le sean conexas.

- c) Aquellas que ejecutan trabajos en zonas federales o bajo jurisdicción Federal y aguas territoriales o zona exclusiva de la Nación.

#### CONFLICTOS, CONTRATOS Y OBLIGACIONES.

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

Para la mejor comprensión de algunos de los incisos anteriores cabe decir lo que debemos entender por industrias conexas: "son aquellas que se dedican a ramas que tienen constante y directa relación con otra industria determinada; pero para considerarlas así, la conexión debe ser constante y directa; pues de entenderse de otra manera, por el solo hecho de celebrarse un contrato de una empresa con otra, aún cuando fuera un contrato accidental, tendría que considerarse a la industria de la empresa contratante, como conexas". (ejecutoria - E-S.S.J.P., tomo -- XXXIV, P. 946).

Por otra parte y respetando el orden jerárquico de las disposiciones que nos fundamentan la competencia federal, observamos que de conformidad con el artículo 15 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, publicado en el Diario Oficial

el 24 de diciembre de 1958, corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entre otras funciones:

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

VII. "Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción Federal que se ajusten a las leyes".

La facultad contenida en la fracción VII de referencia, se ejercita por conducto de la Dirección General de Registro de -- Asociaciones, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya actividad no se limita simplemente al registro de las organizaciones laborales, sino que abarca todos los asuntos que son consecuencia del mismo, así como los que se relacionan con el funcionamiento de aquellas, de acuerdo con el artículo 25 del Reglamento Interior de la mencionada Secretaría el -- cual estipula lo siguiente: "Corresponde a la Dirección General de Registro de Asociaciones:

- I. Llevar el registro de las asociaciones de trabajadores y patrones que se ajusten a las leyes, en el ámbito de competencia federal;
- II. Tomar nota de los cambios de Directiva de los Sindicatos, Federaciones, y Confederaciones, de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos.

- III. Expedir las constancias de los registros y anotaciones a que se refieren las fracciones anteriores y visar las credenciales correspondientes;
- IV. Administrar el sistema de captación de información estadística de las asociaciones de trabajadores y de patronos, a partir de su registro y mantener permanentemente actualizado lo que se refiera a: número de socios, ramas industriales, tipo de sindicatos, entidades federativas; y
- V. En general, llevar a cabo todas aquellas funciones que la Ley encomienda a la Secretaría, que sean afines a las señaladas en las fracciones que anteceden".

Con lo anterior, vemos que se han federalizado los más importantes aspectos de la industria del país y ésta ha sido la tendencia de las reformas Constitucionales a partir de 1929.

Por cuanto hace a la justicia laboral, esto es producto -- tanto de incentivos psicológicos, que conceden en mayor confianza a los poderes federales como el desenvolvimiento mismo de la industria a lo largo del país, la generalización de las condiciones de trabajo e industriales, la práctica de los contratos Ley, el intervencionismo estatal, etc., es lo que ha motivado -- que día a día sea mayor el número de ramas industriales de competencia federal.



## TIPOS DE SINDICATOS

Las Asociaciones profesionales consideradas desde el punto de vista de las relaciones que deben existir entre sus componentes, por razón de profesión, oficio o especialidad, pueden ser delineadas adecuadamente por los diversos caracteres que presentan, originando con ello, el surgimiento de las diversas formas de Sindicación.

Como es sabido, la sindicación puede ser única o plural, cuando en una región, empresa o industria no puede formarse sino un solo sindicato, se denomina única; por el contrario, se llamará sindicación plural a la posibilidad de formar varios sindicatos en el ámbito espacial ya citado, quedando sujetos a los requisitos previstos por la Ley.

En Chile y Brasil se rigen por la Sindicación Única, que obliga a los sujetos a inscribirse en una agrupación determinada o permanecer independientes. Este sistema no impera en México, en donde a nadie se le puede obligar a formar parte de un Sindicato o a no formar parte de él, porque priva el principio de la libertad positiva y negativa de asociación profesional.

Así también en Inglaterra y Francia, entre otras naciones, se acepta como en nuestra patria, el principio de Sindicación Plural.

Con fundamento en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, nuestros sindicatos pueden ser Gremiales, De Empresa, Industriales, de Oficios Varios y Nacionales de Industria.

FRACCION I. Gremiales, según la propia Ley, son los Sindicatos integrados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

Si se tiene en cuenta que en Europa se constituyeron conforme al modelo Corporativo de la edad media, se puede afirmar que corresponde a la más antigua forma de Sindicación. En efecto, desde la primera mitad del siglo pasado ya se les conocía en Inglaterra, Francia e Italia entre otras naciones, y en 1913 la Casa del Obrero Mundial los recomendó para México. Cualquiera que sea la empresa o lugar donde presten sus servicios, se agrupan los obreros por oficios o profesiones, circunstancia que obligó a nuestros legisladores a considerarlos como una forma espontánea en el surgimiento del Sindicato.

Dentro del movimiento obrero ha sido criticado, porque divide a los trabajadores en vez de unirlos, ya que cada profesión estudia e intenta resolver sus problemas aislándose en sí misma, sin importarle la suerte de los otros grupos. Y aunque nuestras primeras estadísticas hablaron del predominio de los Sindicatos Gremiales, en la actualidad se encuentran en franca minoría porque se ciñen al espíritu de castas, pues constituyen corporaciones cerradas que se refugian en el más completo ostracismo, además de que el creciente desarrollo industrial de México ha requerido de

nuevas formas de Sindicación. Subsiste, pues, con dificultad en algunos puertos y estaciones ferroviarias de nuestra patria, en los trabajos de carga y descarga de mercancías.

FRACCION II De Empresa. Lo forman individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa.

La estructura de este tipo de Sindicato, como vemos, se finca en el trabajo desarrollado en común, pero dentro de la misma negociación.

Es suficiente que una persona tenga en la empresa la calidad de trabajador para que pueda asociarse con los demás individuos que laboran en ella.

A diferencia del anterior, el Sindicato de Empresa procura la unidad de los trabajadores aunque los aisle en cada negociación. En México, no hay jerarquías en las profesiones como en la vida Sindical de los ingleses; por eso los Sindicatos de Empresa buscan la igualdad y pugnan por un mejoramiento general de los obreros, subordinando los intereses de cada individuo y de cada profesión a los intereses de la comunidad obrera.

En Febrero de 1921, la convención de la Confederación General del Trabajo, recomendó el Sindicato de Empresa para nuestro país, no como una substitución del antiguo Sindicato Gremial, sino como otra de las maneras de ser de la asociación profesional.

FRACCION III. Industriales. Están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan -- sus servicios en dcs o más empresas de la misma rama industrial

Podríamos decir que con esta forma, es otro peldaño más -- que se escala hacia la unión de los trabajadores, porque sin -- desconocer el valor que indudablemente tuvo en una etapa histórica el Sindicato Gremial, cuyo objetivo fueron las profesiones ni la indiscutible importancia del Sindicato de Empresa que --- agrupó a los obreros atendiendo exclusivamente a su carácter de trabajadores, los Sindicatos industriales no admiten como límites los señalados en el estrecho concepto de una empresa; persiguen la amplia unión de los trabajadores de varias empresas, pero condicionándola a que éstas sean de una misma rama indus- -- trial. A pesar de sus ventajas, ha sufrido atinadas críticas, porque si bien es cierto que hay cuestiones comunes a todos los trabajadores, también existen problemas particulares para ellos y no se concibe que a distancia, dicen los inconformes, traba-- jando en dcs o más empresas diferentes, el problema que se susci-- ta en una de ellas esté sujeto a la votación de los trabajado-- res de las otras empresas filiales.

FRACCION IV. De Oficios Varios. Los formados por trabaja-- dores de diversas profesiones. Estos Sindicatos solo podrán --- constituirse cuando en la municipalidad de que se trate, el número de obreros de un mismo gremio sea menor de veinte.

Estas pequeñas organizaciones obreras, tienen por objeto proteger a los trabajadores que prestan servicios a pequeñas industrias situadas en poblaciones poco importantes, donde -- los oreros de un mismo gremio no reúnen el requisito de número señalado por la Ley para la formación de un Sindicato gremial o de empresa. Como no es posible reducir el mínimo legal para que se pudieran integrar válidamente los Sindicatos, cuyos miembros trabajan en las pequeñas industrias, la Ley es tima necesaria la formación de éste tipo de organismos para -- la defensa de sus intereses comunes.

FRACCION V. Nacionales de Industria. Son los formados -- por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios a una misma empresa o a diver-- sas empresas de la misma rama industrial, establecidas en uno y otro caso en dos o más entidades federativas.

Es la forma de Sindicación más reciente que existe en Mé xico. La fracción que comentamos, fue adicionada al entonces artículo 233 de la Ley, con fecha 31 de diciembre de 1956. La Confederación de Trabajadores de México, de acuerdo con las -- medidas que sugirió para poner término a la atomización sindi cal en nuestro país, ha sido la promotora de la idea de llegar a fundir en unos cuantos sindicatos Nacionales, la multitud de pequeños organismos que en la actualidad dispersan a -- la clase trabajadora, de tal modo que las asociaciones pertenecientes a una industria determinada, se vean protegidas por

estas enormes y poderosas entidades. La exposición de motivos que se encuentra en el Diario de los Debates del Congreso de la Unión dice: "El desarrollo Sindical observado en México, ha creado con fuerza y fisonomía particulares, una forma sindical que no se encuentra consignada en nuestra Ley, como lo es el Sindicato Nacional de Industria, cuyas características han rebasado las del Sindicato Industrial a que se refiere la fracción III del artículo 233; es conveniente, por tanto, otorgar categoría jurídica a ese nuevo tipo de asociaciones y a ello obedece la adición que se propone al artículo 233".

Por ser característico en este tipo de sindicatos que en su extensión se comprendan dos o más estados de la República, a pesar de que en muchas ocasiones pueden ser considerados como locales, ingresan en el marco de los organismos de jurisdicción federal, por la situación especial de las empresas en que se forman.

A esta clasificación, cabe añadir las denominaciones que se han incorporado a la Ley con motivo de la reforma con respecto a los sindicatos universitarios. En términos del artículo 353 N deben considerarse los siguientes:

- a) De Personal Académico
- b) De Personal Administrativo
- c) De Institución.

Dada la posición de como están contempladas en la Ley Laboral estos tipos de Sindicatos, no es necesario considerar dichas categorías, ya que son creadas especialmente para los problemas universitarios de manera diferente a los demás sindicatos de -- trabajadres.

De lo antes expuesto se concluye que no existen en ninguna parte del mundo, perfectas formas de Sindicación exentas de toda crítica. En Inglaterra hubo también espíritu localista en su viejo Unionismo; pero la nueva doctrina tiene un equivalente de nuestro Sindicato Gremial; acepta, además el Sindicato Industrial, el Sindicato de Empresa y el Sindicato de Trabajadres -- no Especializados.

En Francia no hay límites para la sindicación; de una de sus Leyes (1920), se desprende que úricamente se exige que los miembros del Sindicato pertenezcan a la misma profesión o ejerzan oficios semejantes o profesiones conexas que concurren a la elaboración de productos determinados. España y Bélgica siguieron las líneas de la organización francesa. En Italia hay la -- agremiación de los hombres por categorías profesionales correspondientes a los trabajadres y patronos que desarrollen una -- misma actividad económica o intelectual. En la República de -- Chile sólo hay dos tipos de Sindicatos: Industrial y Profesional.

## FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

El fundamento legal de las Federaciones y Confederaciones en nuestro país, puede derivar de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, porque si tanto los obreros como los empresarios tienen derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando asociaciones profesionales, no hay razón lógica y técnica para que los Sindicato como personas morales susceptibles de asociarse, no puedan hacerlo igualmente para constituir federaciones y éstas a su vez, integrar Confederaciones con el propósito de lograr el mismo objetivo, que solo puede alcanzarse en actuación conjunta como señala nuestra suprema Ley.

El ritmo creciente de la unificación obrera, tiene la tendencia de superar las pequeñas asociaciones profesionales, --- agrupando grandes masas de trabajadores que supone unión entre los sindicatos o entre las federaciones, asistencia mutua, --- creación de servicios comunes y una misma dirección para una gran colectividad.

Sólo pues con un haz de voluntades se pudieron contrarrestar los efectos del capital. Así lo pueban las asociaciones profesionales de fines del siglo XVIII y las de los primeros cincuenta años del siguiente siglo, que tuvieron como objetivo conseguir de cada empresario, jornadas mas humanas y salarios suficientes para satisfacer las necesidades normales de la vida.



Pero cuando algunos patrones encontraron el medio de alu-  
dir los derechos de los respectivos sindicatos obreros, enton-  
ces éstos buscaron la unión con los otros sindicatos para lo-  
grar un apoyo mutuo. Tal manera de proceder de los trabajado-  
res, los llevó históricamente de la fabrica a la comarca, de -  
ésta a la nación, y así sucesivamente, hasta que dichas Agrupa-  
ciones alcanzaron proporciones mundiales multiplicando su fuer-  
za a través de la unidad lograda.

Un esquema con una serie de círculos concéntricos, nos da-  
ría clara idea de esta Organización ideal que acabamos de seña-  
lar. El círculo menor representaría al sindicato; el siguien-  
te, a la Federación y el inmediato mayor a la Confederación, -  
dentro de los organismos Nacionales, sin perjuicio de continuar  
enumerando de esta forma creciente, hasta llegar a las Organi-  
zaciones de carácter internacional.

Visto lo anterior, podemos afirmar que existen en México  
diversos niveles de organización de los trabajadores, que repre-  
sentan formas más o menos desarrolladas de los organismos gene-  
rados por los trabajadores para el estudio, mejoramiento y de-  
fensa de sus intereses.

Entonces el nivel primario de organización, lo es el sindi-  
cato, al cual lo podemos considerar como la unidad básica en la  
lucha de la clase trabajadora por reivindicaciones económicas y  
sociales.

El nivel secundario de organización lo constituyen las federaciones, las cuales son conjuntos de sindicatos unificados con el objeto de efectuar en común acciones reivindicatorias. Entonces tenemos que, en grupo de organizaciones Sindicales, cede derechos de autonomía para poder constituir una forma superior de organización que cuide de sus intereses en conjunto, pudiendo - cada sindicato, no obstante, decidir sobre sus acciones sindicales particulares.

Vemos que los trabajadores para que puedan formar una federación, se tienen que afiliar directamente a los sindicatos que la constituyan y que estos Sindicatos, a su vez, se agrupan directamente al organismo federal, por lo que puede presentarse el caso de una organización Nacional plurigremial que sea Federación.

Como tercer nivel de organización, existen las Confederaciones que son el resultado de la integración de diversas federaciones y organizaciones Nacionales de Industria.

Las Confederaciones son el conjunto organizativo de Sindicatos unificados en federaciones o sindicatos Nacionales de Industria, de manera que los sindicatos mantienen su agrupamiento en federaciones, que son las unidades de conjunción de la Confederación. Los Sindicatos Nacionales de Industria pueden así estar supeditados a la organización Federal por entidad federativa, o bien tener representación propia de la Confederación.

Los tres niveles organizativos anteriores definen el "esqueleto" de la estructura primordial del sindicalismo en México. -- una conformación piramidal, constituida a partir de las formas - alternativas de organización sindical.

Con respecto a la personalidad jurídica de las federaciones y confederaciones en la Ley no hay nada expreso, pero fue aceptada por la Suprema Corte de Justicia, de acuerdo con la siguiente ejecutoria.<sup>34</sup>

"Los trabajadores que se asocien para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, son representados por el Sindicato, quien puede ejercer las acciones y oponer las defensas en favor de sus miembros, y a su vez, el sindicato puede ser Representado por la Federación o Confederación respectiva.

Siendo las federaciones y confederaciones organismos laborales de gran importancia por su forma de integración, se deben registrar en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con lo establecido por el artículo 384 de la Ley laboral.

Sólo nos resta agregar, que nuestros legisladores no llegaron a prever, que algunas de las organizaciones obreras en su -- evolución, llegarían a formar su propia división en secciones, - subsecciones, delegaciones, sucursales, etc. En consecuencia, - el sindicato se sigue considerando hasta nuestros días, como la unidad o estructura primaria del movimiento obrero sindical.

34. Pleno de la Suprema Corte de Justicia. Competencia entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el Juez Primero de Distrito del D.F. Revista Mexicana del Trabajo. Tomo I Pag 155

Ahora bien, los datos estadísticos tanto de nuestro país, como de las principales naciones del mundo, nos enseñan, entre otras cosas, que las atomizaciones interfieren la unidad y retardan el progreso del movimiento obrero.

En México<sup>35</sup>, durante 1950 se agremiaron en 7578 sindicatos 942 378 trabajadores. En el mismo año, los Estados Unidos agrupaban 16 000 000 de obreros en 1208 sindicatos.

Durante 1949, la Gran Bretaña contaba con 706 agrupaciones que reunían en su seno a 9 251 540 asociados; teniendo Rusia para esa fecha, la concentración mas alta al agrupar 28 500 000 asalariados, en 67 sindicatos, con un promedio de 425 373 socios por Sindicato. Según datos proporcionados por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, hasta el 31 de diciembre de 1970 - estaban subsistentes en esa Dependencia 22 Confederaciones, -- 255 Federaciones y 2 447 Sindicatos obreros y patronales.

Citando un orden cronológico de registro las principales Confederaciones de México a que nos hemos referido, tenemos:

Confederación Regional Obrero Mexicana C.R.O.M.  
( 5 Abril 1932)

Confederación de Trabajadores de México C.T.M.  
( 25 Julio 1936)

Confederación General de Trabajadores C.G.T.  
( 18 Septiembre 1942)

Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos  
C.R.O.C. (11 Julio 1952)

Confederación Revolucionaria de Trabajadores C.R.T.  
( 21 Mayo 1954)

entre otras. Por supuesto que no todos los datos de registro que acabamos de consignar corresponden a las fechas en que se organizaron estas centrales obreras. La C.R.D.M., a ejemplo, quedó integrada el 1º de mayo de 1918 al celebrarse en la Ciudad de Saltillo un Congreso de representantes de las organizaciones profesionales y la C.G.T. que celebró su primera reunión en el año de 1921, según la obra antes citada.

En todo caso el nacimiento de las Federaciones y Confederaciones se rige por el principio de libertad sindical, que permite la fusión y separación de dichos sindicatos en el momento que éstos determinen.

**RESOLUCION POSITIVA.**

Para la formación de una Asociación Profesional, existe una etapa anterior, a la que podemos llamar de preparación a la constitución misma de dicha asociación.

Esta etapa preparatoria, necesita de una labor diaria, de conocimientos personales por parte de quien o quienes llevan la iniciativa, llevando para el efecto juntas o asambleas en las cuales se dará a conocer las ventajas y conveniencias de su formación, los fines que se perseguirán, etc., es un período de gestación en la cual no existe todavía la agrupación; pero ya existe la idea en el ánimo de los futuros componentes.

Las personas que realizan la gestión encaminada a la formación terminan su propósito al quedar constituida la asociación y a estos se les conoce con el nombre de socios fundadores.

En la misma forma sostiene Guillermo Cabanellas<sup>36</sup> que "todo proceso de formación de una asociación profesional, se inicia con las gestiones preparatorias y finaliza con el acto constitutivo. La constitución del organismo es anterior e independiente de su reconocimiento. La iniciativa puede proceder de un individuo o de una pluralidad de personas; pero en cualquier caso, la constitución del organismo comienza por una

finalidad profesional, para la eficaz defensa de los intereses propios del conjunto de todos ellos.

Ahora bien, para integrar una asociación profesional se requiere un período previo de gestación, durante el cual no existe aún la persona jurídica pero si el propósito de formarla".

Hemos visto como las personas que pueden formar una asociación profesional de trabajadores, requieren como punto de partida, precisamente el que sean trabajadores, individuos que prestan servicios personales y retribuidos a un patrón en forma subordinada. Asimismo, para que los patrones puedan formar una asociación profesional patronal, es necesario que cumplan con el requisito previo de ser patrones.

En los capítulos anteriores, se analizó quienes son trabajadores y quienes patrones, personas que deben tener ese carácter al momento de formar su agrupación profesional; razón por la cual no entraremos en mayor detalle respecto de ambos términos como integrantes de una asociación profesional; también se mencionaron los requisitos de fondo y forma exigidos por nuestra Ley Laboral para la formación de una Asociación Profesional.

Resulta importante resaltar a la Autoridad registradora, que es el órgano encargado como su nombre lo indica, de inscribir o tomar razón del registro de las asociaciones profesiona-

les; es la autoridad que se encarga de conocer la solicitud y tramitarla hasta su resolución.

En Materia Federal, únicamente tiene facultades para registrar a las agrupaciones profesionales la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General de Registro de Asociaciones.

Por lo que respecta a las Federaciones y Confederaciones unica y exclusivamente por disposición de la Ley, es competente la mencionada Secretaría, ya que así lo dispone el artículo 384 de la Ley de la Materia.

La resolución positiva como antes lo señalamos, constituye una alternativa de la autoridad registradora para dar solución a la solicitud de registro formulada por una agrupación - que se pretende registrar, ya que una vez que se ha constituido el Sindicato por la voluntad de sus promotores y fundadores el Estado puede adoptar diversos criterios frente a el. Uno de ellos es el registro que consiste en la Inscripción en libros de registro especiales, turnando copia de ello a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Como anteriormente lo apuntamos el registro es un acto administrativo, ya que por este medio se concede el reconocimiento a un Sindicato, Federación o Confederación, que han cumplido con todos los requisitos exigidos para la Ley. Es cuando



se dota jurídicamente de personalidad a la Asociación Profesional.

El registro del Sindicato constituye un acto de Derecho Público, por el que se formaliza y gradúa la acción jurídica de éste.

Las bases de la resolución positiva o registro son la existencia del grupo profesional, el cumplimiento de condiciones previas de constitución y el contenido de atribución del acto administrativo que lo formaliza.

El acto del registro según Alfredo J. Ruprecht<sup>37</sup> "Es una condición suspensiva legal, pues de ella depende el nacimiento de la capacidad del Sindicato. No se trata de un acto jurisdiccional, pues no se resuelve un conflicto preexistente, sino la ejecución de un acto."

Vemos entonces como el órgano administrativo no interviene para redimir situaciones que supongan conflictos, tampoco resuelve controversias que puedan afectar el orden jurídico de las cosas; más bien su actividad se encuadra a vigilar la legalidad del procedimiento administrativo del registro y a cuidar la estricta observancia de los requisitos legales impuestos -- respecto a las solicitudes de registro.

Como síntesis de lo anterior, podemos apuntar que la resolución será positiva una vez que el Sindicato del registro ha

<sup>37</sup>. Derecho Colectivo del Trabajo.- Ed. UNAM.- Mex. 1980.- Pag. 105.

dado cabal cumplimiento a los requisitos legales señalados en los artículos 356, 364, 371, 372 y 378 y en el caso de las Federaciones y Confederaciones además de los artículos señalados en cuanto a lo aplicable en su caso, también deberán dar cumplimiento a lo señalado en los artículos 383 y 385, de la Ley Federal del Trabajo en ambos casos satisfechos aquellos requisitos administrativos señalados en el capítulo anterior; la autoridad estará en posibilidad de otorgar el correspondiente registro a la Asociación solicitante.

CONSTANCIA DE REGISTRO.- En los artículos 366 y 367 de la Ley Federal del Trabajo, se hace referencia al documento me---diante el cual la Autoridad manifiesta que ha sido otorgado - el registro a una asociación profesional determinada, y se le conoce con el nombre de Constancia o Resolución.

La constancia o resolución, en realidad es el acuerdo administrativo que se da a conocer a los interesados mediante oficio, otorgándole un número de registro para su control en la Dirección General de Registro de Asociaciones, la cual debe - remitir copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y dicho registro, surtirá efectos ante todas las Autoridades.

## NEGATIVA DE REGISTRO.

Hemos dicho en el inciso anterior que la Autoridad registradora puede adoptar diversos criterios respecto de la solicitud de registro de una asociación profesional. En todos los casos, dicha Autoridad está obligada a otorgar el registro, sin embargo el registro se podrá negar de acuerdo con el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes casos:

- a) Si el Sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones.
- b) Si se constituyó con un número inferior a veinte trabajadores o tres patrones, según sea el caso.
- c) Si no se exhiben los documentos que se mencionan en el artículo 365 de la Ley Laboral.

Como resultado de lo anterior, la Autoridad registradora debe examinar los documentos que exhibe el Sindicato y de una manera especial, habrá de poner mayor atención tanto al Padrón de Socios como al Estatuto del Sindicato, con el objeto de lograr con lo primero la certeza de que las personas enlistadas sean trabajadores en servicio activo o en la situación especial que plantea el artículo 364 de la ley de la materia, esto es, el caso de trabajadores cuya relación de trabajo hubiese -

sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro y la fecha en que sea otorgado éste. Esta determinación también se tomará en base al resultado de Inspección que presente el Inspector Federal del Trabajo en torno a la voluntad de los trabajadores de pertenecer o no a dicha agrupación y de que el patrón reconozca a los trabajadores enlistados en el padrón de socios, como trabajadores a su servicio, acreditando documentalmente la relación de trabajo subordinado que se establece en el artículo veinte de la Ley Federal del Trabajo.

Mediante el estudio que se haga del estatuto sindical, se confirmará si el objeto del Sindicato es precisamente el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes que establece el artículo 356 de la Ley.

Vimos como en la resolución positiva, el registro considerado desde el punto de vista formal y en relación con la posibilidad de realización de los fines Sindicales, constituye el verdadero origen de un conjunto de facultades jurídicas inherentes a una asociación profesional; a contrario sensu al no existir reconocimiento por parte del Estado hacia el Sindicato, este no puede ser un ente capaz de tener derechos, pues para que tenga personalidad jurídica requiere del registro que le otorgue la autoridad competente para ello y al serle negado dicho registro no podrá ser considerado como un Sindicato legalmente constituido.

Pero además de los casos de negativa antes señalados, vemos que en la práctica aun cuando una Asociación cumpla con los requisitos legales establecidos, por razones políticas se les niega el registro. Como ejemplo de lo anterior tenemos la negativa de registro del Sindicato de Trabajadores Bancarios, en la resolución dictada el 15 de julio de 1972 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió la siguiente resolución:

"En esta situación al ser examinado el Contenido del reglamento de que se trata, se encontró que en los artículos 2º y 4º se establece que la contratación de los empleados de este tipo de instituciones debe ser individual y libre, razón por la cual ninguna Organización puede fijar condiciones de contratación y realizar las finalidades previstas en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo. A mayor abundamiento el susodicho reglamento que regula las relaciones de trabajo entre las instituciones de crédito y organizaciones Auxiliares y sus empleados, al imponer el trato individual en las relaciones laborales, excluye la posibilidad de constituir sindicatos en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

Por las razones anteriores, es de negarse el registro solicitado."

Consideramos que la anterior resolución, fue a todas luces injusta ya que la Ley Federal del Trabajo, claramente asevera -

que las unicas causas por las que puede negarse el registro, -  
son precisamente las establecidas en su articulo 366 y la nega-  
tiva al registro del Sindicato de Empleados Bancarios, tuvo co-  
mo base un reglamento interior, el cual no puede hacer a un la-  
do las disposiciones que establece nuestra Ley Labrcal.

INCOMPETENCIA. En otro capítulo de la presente tesis, se analizó la Competencia Federal y la Competencia Local, lo cual muestra a dos distintas autoridades para el otorgamiento de un registro sindical. Si este se entiende como un acto administrativo, sin que existan intereses contrapuestos, debería señalarse en todos los casos (competencia local y Federal) autoridades administrativas: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal y las Delegaciones del Trabajo en el ámbito local, por ejemplo.

En caso contrario, de aceptarse la tesis de que detrás del registro hay intereses divergentes y que por tanto se trata de un acto jurisdiccional, deberían ser las Juntas de Conciliación y Arbitraje las encargadas del registro en todos los casos.

Pero como lo anterior no se da en nuestra legislación laboral, es por esto que una autoridad registradora puede declararse incompetente para el otorgamiento del registro a una asociación profesional.

Luego entonces, la incompetencia operará cuando el Sindicato interesado en el registro no demuestra que la rama industrial, actividad económica o la empresa, no quedan encuadradas en las fracciones I y II del artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

Analizando el artículo 527 de la Ley Laboral antes mencionado, se puede plantear la siguiente interrogante. ¿Se trata de un artículo ejemplificativo o limitativo?, pues observamos que únicamente se avoca a enlistar las rama industriales, empresas y contratos que se pueden enmarcar dentro de la competencia federal, siendo esto insuficiente pues está plenamente demostrado que cada rama industrial tiene diversas ramificaciones que, como resultado de la limitación del artículo 527 no quedan comprendidas dentro de la competencia federal. Así tenemos por ejemplo la rama industrial textil la cual entre otras actividades propias de ella se puede desprender el peinado de telas, tintorería y blanqueo de las mismas, confección de ropa, etc. que bien podrían considerarse dentro de esta rama industrial y sin embargo no lo están.

Lo antes expuesto, demuestra lo problemático de dictar una resolución de incompetencia cuando una empresa se dedica a una actividad afin a las señaladas por no estar debidamente enmarcadas; a contrario sensu, también habrá registros federales en los que estrictamente tal carácter no les corresponda por sus actividades, sino por la situación especial que regula el multicitado artículo 527 en su fracción II en lo que se refiere a conflictos que afecten a más de una entidad federativa y para ilustrar de alguna manera lo anterior, tenemos la siguiente resolución dictada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje: Conflictos que afectan a más de una entidad federativa: "El hecho de que una empresa mantenga sucursales u opere en más de una entidad federativa, esto no le da carácter federal, por lo que estará comprendida en la jurisdicción local si



le correspondiere por sus actividades; toda vez que, los casos previstos en artículo 527 del Código laboral son los de "conflictos que afecten a dos o más entidades federativas" y los contratos que hayan sido declarados obligatorios, esto es, los contratos-Ley.

En consecuencia, la jurisdicción federal se contrae a la tramitación del conflicto existente, pero al dirimirse éste, deja de aplicarse".

(Junta Especial No. Diez de la Federal de Conciliación y Arbitraje integrada por el presidente titular Lic. Manuel Gómezpe ralta Damirón, Exp. III-1154/83 del 3 de marzo de 1983).

El siguiente amparo en revisión que se transcribe, también nos plantea la situación que se comenta respecto de a los conflictos que afectan a más de una entidad federativa:

"Sindicatos, registro . Cuando sus miembros prestan servicios en empresas de dos entidades federativas.- La circunstancia de que un sindicato esté integrado por trabajadores -- que presten sus servicios en dos empresas establecidas en distintas entidades federativas, no es suficiente para que su registro les deba ser otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que no está en el caso de que estén sujetos a la competencia de las Autoridades Federales, por mas que el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo determine en su

fracción XIV, que corresponde a esas autoridades el conocimiento de conflictos que afecten a dos o más entidades federativas dado que en el caso no concurre esa situación porque esos conflictos sólo podrán singularizarse con una de las empresas, quedando sujetos por ende a las autoridades locales de la Entidad Federativa correspondiente".

(Amparo en revisión 19/81 J. Isabel Mendoza y Coagraviados. 30 de junio de 1981. Unanimidad de votos. Ponente: Jorge E. Mota Aguirre. Secretario: Manuel Tapia. Informe 1981. Tercera Parte. Primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer circuito, P. 209)

No obstante lo anterior, vemos que en la práctica, se siguen registrando sindicatos de materia federal, por el hecho de tener trabajadores en más de una entidad federativa y esto se puede observar claramente en algunos de los Sindicatos Nacionales de Industria que por cada empresa con la que tienen celebrado Contrato Colectivo de Trabajo en distintas entidades federativas, lo aprovechan formando por cada empresa una Sección, Fracción, etc., y de esta manera tener un mayor número de agremiados en el país.

Mucho se ha dicho que la disparidad, en cuanto a la naturaleza administrativa (Secretaría del Trabajo) o jurisdiccional (Juntas) del órgano encargado del registro, se debe a que no existía en todas las Entidades Federativas órganos semejan-

tes a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que por -  
tal razón se optó por encargar tal función a las juntas. Sin  
embargo creemos que esta solución hoy en día es injustificada  
y debería adoptarse un criterio uniforme.

## EXTINCION DEL SINDICATO:

La Asociación Profesional como una persona moral sujeta a Leyes y Ordenamientos, así como a situaciones cambiantes del medio que los rodea, necesariamente tiene que ser un organismo limitado en cuanto a su vida y su duración.

Aún y cuando la supervivencia de una persona moral es generalmente por un tiempo bastante amplio, su vida o duración, no puede ser siempre por tiempo indefinido, existen causas y circunstancias que obligan a prever el fin de la existencia de la Asociación Profesional. No puede ser posible que la existencia de dichas asociaciones sea indeterminada, cuando hay el riesgo de afectar intereses y derechos de terceros.

Es por tal motivo, que en los siguientes incisos, vamos a analizar las causas por las cuales se puede y debe extinguir una Asociación Profesional; haciendo para el efecto, algunas proposiciones que en la vida práctica, se hacen necesarias para acabar con esos líderes corruptos que ven al Sindicato como un escalón hacia el poder, ultrajando y despreciando el verdadero espíritu de una Asociación Profesional; ya sea de trabajadores o de patrones.

El registro o reconocimiento de un Sindicato, se puede decir que es producto de una atribución estatal y por ello, susceptible de ser revisado por la autoridad correspondiente = Fe

deral o Local - para constatar los beneficios colectivos y las consecuencias jurídicas que el registro de un Sindicato, supone, con la verdadera actividad del ente Sindical reconocido, todo lo cual nos plantea la posibilidad de la revocación del reconocimiento o registro aún y cuando sabemos no opera automáticamente dicha revocación o cancelación.

Entonces, la extinción del Sindicato se da cuando la entidad moral que constituye queda disuelta y sus agremiados carecen, por consecuencia lógica de un centro profesional desde el que puedan realizar jurídicamente su actividad sindical.

## DISOLUCION DEL SINDICATO

Según el maestro Jesús Castorena<sup>38</sup> existen tres tipos de disolución: a saber:

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

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

**Disolución Forzada.-** "La Ley prevé los casos en que procede la disolución contenciosa de los Sindicatos. Son ellos cuando dejar de satisfacer cualquiera de los requisitos que la Ley señala para su constitución y registro".

Ahora bien, para que la disolución voluntaria de un Sindicato opere, es necesario como lo explica el autor citado, que se consigne en los estatutos o que sea la Asamblea quien tome el acuerdo en ese sentido, pero para que surta efecto el acuerdo de la asamblea, es necesario que la disolución sea aceptada por una mayoría de las dos terceras partes de los miembros del Sindicato; por lo tanto, la disolución es un acto voluntario que pone fin a la existencia de la asociación -

38. Castorena Jesús.- Manual de Derecho Obrero. Fuentes Impresores.- Méx. 1973.- Pag. 254

profesional.

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

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

Disolución de los Sindicatos.- Esta se presenta cuando la Asociación Profesional se sitúa en alguna de las causas específicamente señaladas en la Ley Federal del Trabajo y que son las siguientes:      Artículo 379

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

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

la disolución.

Analizaremos brevemente las dos causales de disolución anotadas:

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

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

En virtud de esto, es que no puede la Asociación Profesional, fijarse un término de existencia, por las múltiples actividades y obligaciones que contrae una asociación profe-



sional para con sus agremiados, representados a través del Comité Ejecutivo de la Agrupación.

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

Según Guillermo Cabanellas<sup>39</sup> "La disolución de una Asociación Profesional puede deberse a tres clases de causas: a) Voluntarias, b) Estatutarias o Legales; c) Forzadas".

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

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

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

39. Ob. Cit.- Pág. 587

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

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

## CANCELACION DEL REGISTRO.

Cuando la Asociación profesional se sitúa dentro de alguna de las causas previstas para su cancelación o disolución, da nacimiento al derecho para invocar esa causal ante los tribunales laborales competentes por aquel o aquellos que tengan un interés jurídicamente tutelado en ello.

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

La Cancelación, por así decirlo, es un acto forzoso, la aplicación de una sanción prevista por el legislador, cuando la asociación profesional deja de cumplir los requisitos exigidos para su constitución y funcionamiento.

En México, la cancelación únicamente es reclamable en la vía jurisdiccional y en forma contenciosa.

Luego entonces la cancelación viene a ser el hecho material de tildar en los libros respectivos la anotación del registro que le fué otorgado a la Asociación profesional cuando cumplió con los requisitos legales en cuanto al fondo y forma para su constitución.

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

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

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

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

Cabanellas<sup>40</sup> considera que un "acto tan trascendente como lo es la suspensión de la personalidad jurídica, solo debe hacerse por la autoridad judicial, competente, no aceptando que pueda haber una disolución administrativa ".

A nuestro modo de ver, el criterio anterior no puede ser definitivo, pues si bien es cierto que toda cancelación debe plantearse ante la autoridad jurisdiccional competente y agotarse el procedimiento judicial que corresponda, también lo es que cuando se plantea una disolución voluntaria de la persona moral, cumpliéndose con las prevenciones respectivas, sería --

perfectamente válido que la autoridad administrativa que la registró pueda conocer sobre su disolución, así como de sus efectos, sin necesidad de mandamiento judicial.

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

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

En nuestro país, se ha respetado al máximo la libertad y la autonomía de los Sindicatos; el Estado Mexicano, ha permanecido al margen de la formación y evolución de las asociaciones profesionales que nacen al amparo de nuestra constitución.

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

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

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

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

PROPUESTAS DE CANCELACION NO COMPRENDIDAS EN LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO.

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

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

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

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

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

La observación anterior, deriva de la congruencia que debe existir en los preceptos que al respecto establece la Ley, puesto que el artículo 365 en su parte conducente establece: "los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia Local.", lo que nos obliga a inferir que el legislador no utilizó la terminología adecuada, ya que en el segundo caso, quiso tal vez referirse al organismo competente para resolver sobre la cancelación del registro de los Sindicatos, como aquél ante el cual se



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

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

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

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

Existe plena justificación para que se pueda cancelar el registro de una Agrupación profesional que no tiene interés en conservarse potencialmente activa en beneficio de sus integan

tes, esta medida obedece en función de la negligencia de la persona moral y a efecto de evitar que se haga mal uso de la personalidad jurídica otorgada como consecuencia del registro, existen sindicatos que de hecho dejan de funcionar paulativamente - hasta llegar a desaparecer; transcurriendo en algunos casos 12 o 15 años sin acreditar su Comité Ejecutivo.

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

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

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

la liquidación no se hubiera hecho adecuadamente, etc.

Habiendo delimitado la competencia de cada una de las Autoridades Registradoras en el sentido expuesto, podrían solucionarse múltiples problemas, que en la práctica provocan el entorpecimiento de la marcha de las Dependencias oficiales, si cada una resolviera los problemas planteados de acuerdo a su función específica.

## C O N C L U S I O N E S

- I. El asalariado de México, -aisladamente- estuvo indefenso y débil aún en los albores de este siglo, pues to que con el individualismo hasta entonces imperante, ignoraba las ventajas de la organización Sindical
  
- II. Si en un país institucional como México, se encuentran garantizadas las libertades positiva y negativa de Asociación Profesional, es indebido impedir que -laboren los trabajadores libres o forzar la voluntad de los mismos con la inclusión de cláusulas en los -Estatutos, que restrinjan de un modo o de otro esas libertades consignadas.
  
- III. No es recomendable un exagerado intervencionismo del Estado en materia de Asociaciones Profesionales; sin embargo, se palpa la necesidad de que éstas reciban tutela y protección al respecto, cuando menos mientras los trabajadores logran alcanzar la debida madurez y preparación que les permita el anhelado propósito de autodeterminarse.
  
- IV. Como un medio para alcanzar los propósitos que animan al Sindicalismo, es preciso que se dé mayor atención al Saneamiento interno de las Asociaciones Profesionales y por otra parte, a la capacitación de sus elemen

tos, para que se eleve no sólo el nivel económico, si no también el nivel mrcal de los dirigentes y agremia dos.

- V. En nuestra patria y en cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, solo las Asociaciones debidamente registradas, se consideran legalmente constituidas, gozan de personalidad jurídica y tienen plena capacidad en derecho.
- VI. Las Asociaciones Profesionales, aún y cuando en sus Estatutos establezcan una duración por tiempo indefinido, forzosamente tienen que ser organismos limitados en cuanto a su duración.
- VII. La cancelación del registro de una Asociación Profesional, debe hacerse siguiendo un procedimiento adecuado como se hace para el registro.
- VIII. El fenómeno de la cancelación del registro no se contrae a su facultad exclusiva de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que su competencia deberá referirse a los casos contenciosos de cancelación.
- IX. Sin violar el Principio Constitucional de la Garantía de Audiencia, es factible que las autoridades que conocen del registro de una agrupación, sean las mismas

que intervengan para dictar las resoluciones de cancelación, siempre que estas sean notificadas personalmente, que no se trate de un caso contencioso y que se les dé la publicidad debida.

- X. Es necesario recordar que las asociaciones profesionales son los instrumentos que sirven para garantizar - en forma colectiva los derechos de los trabajadores.- En consecuencia, si para lograr mayores garantías se reúnen profesionalmente, deben gozar dentro de estos organismos de un mínimo de derechos que se fije expresamente en nuestro Código Laboral.

## B I B L I O G R A F I A

- 1.- Araiza Luis.- Historia del Movimientos Obrero en México.  
Ed. Casa del Mundial, México, 1975.
- 2.- Buen Lozano Néstor De.- Derecho del Trabajo. Tomo II.  
Ed. Porrúa, México, 1980.
- 3.- Buen Lozano Néstor De.- Organización y Funcionamiento de los Sindicatos.  
Ed. Porrúa, México, 1983.
- 4.- Cabanellas Guillermo.- Derecho Sindical y Corporativo.  
Ed. Atalaya, Buenos Aires, 1946.
- 5.- Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.  
Fuentes Impresores, México, 1973.
- 6.- Cueva Mario de la.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
Ed. Porrúa, México, 1973.
- 7.- García Abellán Juan.- Introducción al Derecho Sindical.  
Ed. Aguilar, Madrid, 1961.
- 8.- Gómez Lara Cipriano.- Teoría General del Proceso.  
Ed. UNAM, México, 1974.
- 9.- Graham Fernández Leonardo.- Los Sindicatos en México.  
Edo. Atlamiliztli, México, 1969.
- 10.- Guerrero Enquerio.- Manual del Derecho del Trabajo.  
Ed. Porrúa, México, 1977.
- 11.- Ihering Rudolf.- El Fin en el Derecho.  
Edo. Atalaya, Buenos Aires, 1945.
- 12.- Leal Juan Felipe.- México: Estado, Burocracia y Sindicatos.  
Ed. Caballito, México, 1975.
- 13.- Lombardo Toledano Vicente.- La Libertad Sindical en México..  
Ed. Universidad Obrera de México, México, 1974.
- 14.- López Aparacio Alfonso.- El Movimiento Obrero en México.  
Ed. Porrúa, México, 1973
- 15.- Nápoli Rodolfo A.- Manual de Derecho Sindical.  
Ed. 2a. Ley, Buenos Aires, 1969.
- 16.- Ramos Eusebio.- Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera.  
Ed. Velux, México, 1979.



- 17.- Rivera Marín Guadalupe.- El Mercado de Trabajo.  
Ed. Porrúa, 1958.
- 18.- Ruprecht Alfredo J.- Derecho Colectivo de Trabajo.  
Ed. UNAM, 1980.
- 19.- Trueba Urbina Alberto.- Derecho Social Mexicano.  
Ed. Porrúa, México, 1975.
- 20.- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo.  
Ed. Porrúa, México, 1973.
- 21.- Zazueta César y Ricardo de la Peña.- La Estructura del Congreso del Trabajo.  
Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

## LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,  
15ª Edición, Edit. Porrúa, Mexico, 1983.
- 2.- Ley Federal del Trabajo,  
6ª Edición, Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,  
México, 1984.
- 3.- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal,  
14ª Edición, Edit. Porrúa, México, 1985.
- 4.- Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la  
República en Materia Federal,  
5ª Edición, Miguel Angel Porrúa, S.A., Editor, México, 1985.