

315  
2ej

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



FACULTAD DE DERECHO

ESTUDIO DE LOS ELEMENTOS QUE  
ATENTAN CONTRA LA LIBERTAD  
DE SINDICACION

T E S I S  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JAVIER GARCIA REYES

MEXICO, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



## **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.

## I N D I C E

	Página
<b>INTRODUCCION</b>	I
<b>CAPITULO PRIMERO</b>	
<b>CONCEPTOS FUNDAMENTALES</b>	
<b>A) ASOCIACION PROFESIONAL</b>	1
1.- Los derechos de reunión, sociedad y asociación	1
2.- Coalición.	8
3.- Sindicato.	12
4.- Libertad sindical.	19
<b>B) FORMAS DE SINDICACION</b>	30
1.- Gremiales.	31
2.- De empresa.	32
3.- Industriales.	33
4.- Nacionales de Industrias.	35
5.- De oficios varios.	36
<b>CAPITULO SEGUNDO</b>	
<b>REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS</b>	
<b>A) REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS.</b>	38
1.- Requisitos de fondo.	38
2.- Requisitos en cuanto a las personas.	45
3.- Requisitos de forma.	54

B) CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES QUE NO REUNEN LOS REQUISITOS LEGALES.	58
1.- Afiliación a un sindicato ya constituido.	59
2.- Sindicatos contratados por el patrón.	62
3.- Los pseudo sindicatos.	66
<b>CAPITULO TERCERO</b>	
<b>REGISTRO SINDICAL</b>	68
A) Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.	68
B) Procedimiento del registro.	77
C) Autoridades registradoras.	81
<b>CAPITULO CUARTO</b>	
<b>EFFECTOS DEL REGISTRO.</b>	86
A) Presunción IURIS TANTUM.	87
B) Personalidad jurídica.	90
C) Representación de la mesa directiva ante las autoridades y patronos.	95
D) Obligaciones y prohibiciones.	104
CONCLUSIONES.	111
BIBLIOGRAFIA.	115

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

El breve estudio que realizamos en este trabajo, fue hecho a causa de la inquietud de ver, cómo los trabajadores son manipulados, tanto por los patrones, como por los líderes sindicales de las diversas organizaciones obreras. La mayor parte del contenido de esta tesis, surge de lo que hemos vivido al estar más cerca de los trabajadores y laborar dentro de un organismo sindical y manejar tanto conflictos individuales, como colectivos, dentro de los tribunales laborales, tanto locales como federales.

Más que nada, es una exposición de las problemáticas que tiene y ha tenido la clase trabajadora y, de no surgir algún cambio, por ejemplo, que fuera necesario que un Fedatario -Inspector, Actuario, Notario- estuviera presente en las asambleas de los trabajadores, si no es así, seguirán teniendo los trabajadores sindicalizados y los que no lo son, pero que desean serlo, con el objeto de lograr un mejor nivel de vida, para rendir mejor en la fuente de trabajo, los tendrán siempre.

Así también, analizamos los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que les son desfavorables a los trabajadores, ya que gracias a dichas disposiciones, no pueden

formar un sindicato propio, es decir, un sindicato que constituyan ellos mismos, ya que tienen que afiliarse a otros ya constituidos y reconocidos por las autoridades laborales y todo por la falta de elementos establecidos por la citada ley laboral y los deja en estado de indefensión ante los patrones, así también, de otros sindicato que solo buscan enriquecerse a costa de la clase trabajadora.

De igual forma, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, tratándose de competencia local, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el caso de competencia federal, ponen demasiadas prevenciones que retardan el registro del sindicato, por ejemplo: que las sanciones son excesivas; que las cuotas sindicales, exageradas: que tienen que contener las Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, de Capacitación y Adiestramiento, de Reparto de utilidades, que no están claras las causas para sancionar las faltas de los miembros del sindicato, etc., dichas autoridades tendrán que realizar algunos cambios en su organización con el objeto de no ponerse tan exigentes a la hora de que los trabajadores soliciten el registro de un sindicato.

**CAPITULO PRIMERO**  
**CONCEPTOS FUNDAMENTALES**

**A) ASOCIACION PROFESIONAL**

**1.- LOS DERECHOS DE REUNION, SOCIEDAD Y ASOCIACION.**

**DERECHO DE REUNION.**

El derecho de reunión, como un derecho público del hombre frente al Estado, adquiere una gran importancia al constituirse en algunas de las declaraciones del derecho del hombre de los últimos siglos.

Es reconocido el derecho de reunión en el artículo 9o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857 y, persiste hasta nuestros días en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 con el mismo numeral.

Artículo 9o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1857:

"A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte de los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

Artículo 9o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee."

Sin embargo, nos dice el maestro Mario de la Cueva (1), que la historia nos muestra cuatro principales etapas por las que pasó: "a) la reunión pública o privada está prohibida; b) el Estado la tolera; c) se reconoce su legitimidad en la legislación ordinaria; y, d) finalmente, el derecho el derecho constitucional garantiza la libertad de reunión pública o privada."

---

(1) De la Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S. A., México, 1984, pág. 235.

El maestro Maurice Hauriou (2) nos da una definición de la reunión. "La reunión se compone de hombres que se agrupan momentáneamente, sin más fin que estar juntos o pensar conjuntamente".

Sin embargo, pensamos que ésta definición no tiene gran relevancia, toda vez que no podemos creer que pueda haber personas que se reúnan únicamente para estar juntos, ya que cuando alguien se reúne con otro grupo de gente, es para algo, ya sea para debatir ideas, opinar sobre algún tema, etc., pero dicha reunión deberá ser momentánea, de lo contrario, estaríamos hablando de una asociación.

La definición más acertada, a nuestro punto de vista, la encontramos en el pensamiento del Dr. Mario de la Cueva (3), "La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses."

Tomando la idea del Dr. Mario de la Cueva, podemos dar una definición propia: la reunión es el

---

(2) Idem.

(3) Idem.

agrupamiento de individuos en forma momentánea para debatir ideas u opiniones acerca de algún problema, así como concertar la defensa de los intereses comunes.

#### DERECHO DE SOCIEDAD.

Para empezar a hablar de la sociedad, debemos advertir primeramente que ningún precepto de nuestra Constitución Política hace mención al contrato de sociedad. Donde encontramos algo referente a éste tema en en los Códigos Civil y Mercantil, al hablar de la sociedad simple.

La sociedad como figura afin del sindicato, en un plano jurídico es "una agrupación de dos o más personas que convienen en aportar bienes o trabajo a un fondo común con ánimo de obtener un beneficio mediante el reparto de ganancias". (4)

De la anterior definición se desprende que la sociedad al igual que el sindicato persigue obtener un beneficio, la diferencia entre ambas figuras estriba en que en

---

(4) Borrajo Da Cruz, Efrén, INTRODUCCION AL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO, Cuarta Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1975, - - págs. 193 y 194.

la primera es con el ánimo de obtener un lucro, lo que no sucede con el sindicato, además, el interés social es diferente, ya que en la sociedad se individualiza y en el sindicato es colectivo.

Además, existe otra marcada diferencia en estas dos figuras y es, que, la sociedad nace del contrato y el sindicato tiene su nacimiento en un convenio.

Artículo 2688 del Código Civil.- "Por el contrato de sociedad los socios se obligan mutuamente a conunar sus recursos o sus esfuerzos para la realización de un fin común, de carácter preponderantemente económico, pero que no constituya una especulación comercial".

Artículo 10 de la Ley francesa del 10 de julio de 1901 (5) "La asociación es el convenio por el cual dos o más personas ponen en común de una manera permanente sus conocimientos o su actividad con un fin distinto al reparto de beneficios".

---

(5) Citado por De la Cueva, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO Tomo II, Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970, pág. 318.

De los anteriores preceptos se desprende lo que ya hemos manifestado, en cuanto a las diferencias de la sociedad con el sindicato, ya que uno nace de un contrato y otro de un convenio o convención.

"La sociedad es un contrato que pertenece al derecho de las obligaciones. Es un derecho patrimonial y sus efectos se refieren al patrimonio de las personas, o lo que es igual, la sociedad es un medio para procurar el aumento positivo en el patrimonio de las personas." (6)

La sociedad civil se encuentra regulada en el Código Civil y la diferencia esencial con la sociedad mercantil reglamentada en el Código de Comercio, radica en que la primera no constituye una especulación comercial y la segunda sí, de ahí su nombre de sociedad mercantil.

#### **DERECHO DE ASOCIACION.**

Al igual que la reunión, la asociación se encuentra reglamentada desde la Constitución Política de 1857,

---

(6) De la Cueva, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 318.

en el mismo artículo 9o, dentro de lo que conocemos como garantías individuales.

Según Efrén Borrajo (7), "...la asociación es una agrupación de personas que convienen en poner en común bienes o trabajo para conseguir un beneficio distinto del reparto de ganancias entre sus miembros".

Las diferencias y semejanzas con los conceptos de reunión y sociedad, ya se han mencionado y, por lo tanto, omitimos mencionarlas en este apartado.

Artículo 2670 del Código Civil vigente.- "Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un bien común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación".

Así pues, encontramos que la principal característica de la asociación se refiere a que no tenga una

---

(7) Borrajo Da Cruz, Efrén, op cit, pág. 194.

naturaleza preponderantemente económica, de lo contrario, estaríamos hablando de una sociedad.

Como se puede ver, al hablar de que la asociación es un agrupamiento de personas permanente para la realización de un bien común, en muchas ocasiones, se ve confundido con los fines humanos, los cuales el hombre no puede realizar en forma aislada, tales como: fines de naturaleza política, familiar, cultural, recreativa, etc., sin embargo, al hablar nosotros de la asociación, lo estamos enfocando al derecho que tienen los hombres frente al Estado.

Por otro lado, y gracias a la democracia, el derecho de asociación tiene vigencia, ya que el Estado no la ve con agrado y, sobre todo si se trata de asociaciones de tipo político, en virtud de que al Estado no le gustan los grupos que en un momento dado, se subleven ante el gobierno.

## 2.- COALICION.

La coalición, según el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo vigente, nos dice que, "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes."

Como se puede ver, de ésta definición sacamos

los siguientes elementos: a) acuerdo temporal; b) de un grupo de trabajadores o de patronos; y, c) para la defensa de sus intereses comunes.

a) Acuerdo Temporal.- A diferencia de la asociación profesional, que es permanente, encontramos que la coalición es episódica e informal, en la cual, una vez logrado el fin, ésta coalición se desintegra para volverse a formar en el futuro, cuando surja un nuevo objetivo por el cual tenga razón de ser dicha coalición, en caso de que el grupo no llegara a desintegrarse por los motivos antes señalados, estaríamos en presencia de una asociación profesional.

b) De un grupo de trabajadores o patronos.- Normalmente las coaliciones son de trabajadores, a nuestra forma de ver, tal parece que los legisladores omitieron manifestar la cantidad de trabajadores o de patronos que se requieren para la formación de una coalición, por tal motivo, tenemos que acudir a lo que señala la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la cual nos señala que es requisito fundamental para la formación de una coalición de trabajadores, que éstos sean cuatro o más para que puedan llevar a cabo sus objetivos.

Nos parece que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se equivocó al señalar el número de trabajadores,

toda vez que debió decir que fueran dos o más, en virtud de que pueden ser dos o tres trabajadores los que pretendan reunirse para defender sus intereses y no necesariamente cuatro, ya que se podría dar el caso de que en determinada fuente de trabajo sólo existan tres trabajadores y tomando en cuenta la omisión de la Ley Federal del Trabajo y lo que establece la Suprema Corte, entonces no podrían coaligarse para la defensa de sus intereses.

c) Para la defensa de sus intereses comunes.-  
Por lo que respecta a ésta característica de la coalición, podemos decir que los trabajadores se coaligan para tratar asuntos que beneficien a todos. Para que se pueda formar una coalición, deberá tomarse en cuenta el elemento cuantitativo, ya que como establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación, coaligarse es "acordar" o "estar de acuerdo" y por lo tanto, mientras más miembros sean, mayor campo de opiniones se tendrán y así poderse defender mejor o poder lograr ese fin.

Existen marcadas diferencias entre lo que es una coalición y lo que es el sindicato:

"La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes, se forma con cuatro trabajadores por lo menos (según la Suprema Corte de

Justicia de la Nación), el sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo; se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones, por lo menos; la coalición de trabajadores no puede ser titular de un Contrato Colectivo de Trabajo, que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es titular precaria del derecho de huelga". (8)

"EJECUTORIA.- LA COALICION Y LA ASOCIACION PROFESIONAL. Para que se tenga por realizado el fenómeno jurídico de la coalición en los términos del artículo 258 (355) de la Ley, es suficiente que se tome el 'acuerdo' en el grupo de trabajadores formado por cuatro o más, para la defensa de un interés común, y que los integrantes del grupo en concierto presten sus servicios a una misma empresa o patrón, limitándose la vigencia de la coalición o acuerdo a la consecución del fin propuesto. (D 4590/46, Ponente: Antonio López Rivera, Junio 1947)". (8Bis)

---

(8) Cavazos Flores, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Editorial Trillas, México, 1985, págs. 251 y 252.

(8Bis) Ramos, Eusebio, DERECHO SINDICAL MEXICANO y las Instituciones que Genera, Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1978, pág. 18.

No obstante, se considera que la coalición de trabajadores es el antecedente inmediato de los sindicatos, ya que una vez que los trabajadores se dan cuenta de que sus intereses son permanentes en base a que ya se refleja en ellos una toma de conciencia y por lo tanto, necesitan o requieren una organización debidamente reconocida ante las autoridades y por lo tanto, más estable y que se registrará en base a unos estatutos previamente determinados y aprobados por los miembros.

### 3.- SINDICATO.

La formación de un sindicato por parte de los trabajadores, es el medio más adecuado para defender sus intereses ante la clase patronal, ya que al verse desprotegidos los obreros, en muchas ocasiones se abusa de ellos sin que tengan la forma adecuada de defenderse, toda vez que no conocen realmente cuáles son sus derechos para hacerlos valer o desconocen la forma de hacerlo.

La formación de sindicatos es conveniente, tanto para los trabajadores como para los patrones, ya que,

"... siempre será preferible tratar los problemas que se presenten, con un grupo de representantes que con todos los obreros". (9)

Nuestra Constitución Política, en sus artículos 9o y 123 fracción XVI, garantiza el derecho de asociación:

Artículo 9o.- "No se podrá coartar el derecho de asociación o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..."

Artículo 123 fracción XVI.- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.."

Dichos preceptos constitucionales, se plasman en el artículo 354 de la Ley Federal del trabajo: "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos."

---

(9) Guerrero, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, págs. 291 y 292.

Existen muchas y variadas definiciones de lo que es el sindicato, sin embargo, primeramente comentaremos la señalada por la Ley federal del trabajo en el artículo 356.

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

De acuerdo a lo que establece dicho precepto, del mismo se desprenden dos ideas importantes, a saber: a) ASOCIACION DE TRABAJADORES O PATRONES.- el legislador fue muy claro al establecer que, únicamente se pueden formar por trabajadores o por patronos, ya que nuestro derecho no reconoce la asociación mixta, toda vez que el sindicato es un logro social en beneficio de los obreros, el cual se constituye para defender los intereses de los mismos, frente a los intereses de la clase patronal, ya que no se pueden juntar dentro de la misma Organización Sindical; b) CONSTITUIDA PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES.- Es el elemento más importante del sindicato, toda vez, que si no se propone las finalidades expuestas, no sería un sindicato, sino cualquier otra figura jurídica, ya que si no persiguen dichas finalidades, nunca podrá llegar a tener vida jurídica el citado órgano sindical.

Continuando con la finalidad que debe perseguir el sindicato, el maestro Euquerio Guerrero (10), nos dice que "esto es algo a lo que nadie puede oponerse, y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patrones lesionen sus derechos."

Como podemos ver, el sindicato es un instrumento de lucha, en el cual, a través del estudio, mejoramiento y defensa de sus propios intereses, los trabajadores obtienen mejores niveles de vida, así mismo, trata de equilibrar los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

A continuación, mencionamos algunas definiciones más relevantes,

---

(10) Guerrero, Euquerio, op. cit, págs. 291 y 292.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 232 nos dice que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

CABANELLAS (11). "Sindicato es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales."

Por lo que respecta a las anteriores definiciones, las mismas establecen que se requiere la característica de que los integrantes del sindicato sean de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares y conexas, y toda vez que los requerimientos antes mencionados son propios únicamente de

---

(11) Cabanellas, Guillermo, DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959, pág. 386.

los sindicatos gremiales, la ley actual se encargó de abarcar en su artículo 356 a todo tipo de sindicatos, con la condición de que fueran de trabajadores o patrones y nunca de sindicatos mixtos, ya que como se mencionó en párrafos anteriores, nuestro derecho no reconoce éste tipo de sindicatos.

NESTOR DE BUEN (12) "Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones para la defensa de sus intereses comunes."

El ya mencionado artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Tomando como base las anteriores definiciones, podemos decir que, sindicato es la asociación permanente de trabajadores, constituida con el objeto de mejorar su nivel de vida y defender sus intereses comunes frente a la clase patronal.

---

(12) De Buen Lozano, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987, pág. 599.

Excluimos de esta definición a la asociación de patrones, tomando en cuenta lo afirmado por Santiago Barajas (13), en el siguiente texto:

"... En México las agrupaciones patronales prefieren no emplear en sus organismos la denominación "sindicato" sino que, al responder a un interés más bien económico y mercantil que laboral, han adoptado otra terminología,... los comerciantes se encuentran agrupados en dos tipos de organizaciones, las Cámaras Nacionales (CANACO) o la Confederación de Cámaras de Comercio (CONCANACO). Los industriales integran la Cámara de la Industria de la Transformación (CANACINTRA)... En realidad podríamos afirmar que la única agrupación que responde a un interés eminentemente laboral es la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), ya que sus objetivos tienden a la protección de los intereses patronales y generalmente es la encargada, en casos específicos, de representar a sus asociados ante los tribunales y autoridades del trabajo."

---

(13) Barajas Santiago, INTRODUCCION AL DERECHO MEXICANO, Editorial U.N.A.M., México, 1986, pág. 1075.

#### 4.- LIBERTAD SINDICAL.

La libertad sindical es un derecho otorgado a todos los trabajadores y se encuentra plasmado en la Constitución Política, así como en el Convenio número 87, promulgado por la Organización Internacional del Trabajo y ratificado por México el 16 de octubre de 1950, así mismo, transcrito en el artículo 357 y siguientes de nuestra Ley Federal del Trabajo, mismos que regulan el derecho de los trabajadores sin distinción alguna y sin autorización previa para formar sus sindicatos, así mismo se consigna el derecho de afiliarse o no a los que ya están constituidos; se le otorga además, el derecho de escoger entre varios de los sindicatos ya existentes, o como ya se mencionó, formar su propio sindicato.

Sin embargo, ésta libertad sindical no es absoluta, ya que se ve desnaturalizada con la intervención del Estado en lo que se refiere al registro y la personalidad jurídica de dicho sindicato. Dichos preceptos que mencionan "sin autorización previa", no tiene validez práctica, toda vez que sí se requiere de dicha autorización para su registro y, como consecuencia, para su funcionamiento dentro del ámbito jurídico.

Así mismo, dichos preceptos reglamentan la libertad sindical, tanto individual como colectiva.

Santos Azuela (14) nos dice que "... la libertad sindical puede entenderse como un derecho privativo de los trabajadores en lo personal o del sindicato en lo social, para, respectivamente, crear sus organizaciones profesionales operativas, adherirse a las formadas o bien separarse o no afiliarse, en su caso, a las mismas".

Por lo que se refiere a la libertad de asociación, de igual forma se encuentra plasmada en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 358 que dice: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

Sin embargo, el patrón podrá separar de su trabajo a los miembros que sean expulsados o renuncien al sindicato. (Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo).

---

(14) Santos Azuela, Héctor, ESTUDIO DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO, Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M., México, 1983, pág. 147.

Del precepto anterior, se desprende que la libertad de sindicación puede ser positiva o negativa. La primera, por el derecho que tiene el trabajador para afiliarse a un sindicato; y, la segunda, se refiere a la facultad del trabajador para no formar parte de él. Esta libertad sindical se traduce en que el trabajador podrá afiliarse a un sindicato o no afiliarse y, en su caso, separarse del mismo, toda vez, que no es obligatorio el adherirse a dicho sindicato.

La libertad sindical, otorgada al trabajador se desvirtúa, ya que la propia Ley se encarga de negarla, ya que primero nos afirma que el trabajador podrá separarse del sindicato cuando así le parezca conveniente u oportuno, pero posteriormente, en otro artículo de la misma Ley Laboral, nos encontramos con que existe un precepto en el cual controvierte lo anterior y si el trabajador renuncia a seguir perteneciendo al sindicato, podrá ser despedido de su trabajo sin responsabilidad para el patrón, con el sólo hecho de que el sindicato le aplique la cláusula de exclusión.

En relación a la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, que dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.", se dice: "Pensamos que el precepto es concluyente, la frase 'tendrán derecho'. demuestra que el constituyente aceptó la tesis de que la Asociación Profesional

es un derecho de los hombres y no una obligación; luego, no es posible obligar a nadie a formar parte o a permanecer en una asociación profesional..." (15)

En relación al artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, el maestro Cabazos Flores (16), nos dice que "... nunca se ha cumplido en la práctica. El artículo 234 de la Ley de 1931 también establecía que a nadie se le podía obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Lo anterior quiere decir que si un trabajador ingresa a un sindicato, su ingreso no es "ETERNO" y puede separarse del mismo cuando lo desee. Sin embargo, el artículo 395 de ésta misma ley, establece que el patrón separará del trabajo a los miembros de los sindicatos que "RENUNCIEN" o sean expulsados del sindicato. Por lo tanto, si bien es cierto que en teoría un trabajador se encuentra en posibilidad de renunciar al sindicato al que pertenece, en la práctica no debe hacerlo, ya que si renuncia, le aplican la cláusula de exclusión, que implica la pérdida de su trabajo sin responsabilidad para el patrón."

---

(15) De la Cueva, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 365.

(16) Cavazos Flores, Baltasar, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, Vigésimo Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1988.

La cláusula de exclusión, normalmente se encuentra plasmada en los contratos colectivos de trabajo, en el cual se contempla que el sindicato puede separar del trabajo a los obreros sin que el patrón tenga la obligación de liquidarlos, sin embargo, ésta cláusula de exclusión es anticonstitucional, ya que el artículo 5o de nuestra Carta Magna señala que "el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso...", así mismo, el artículo 123 constitucional, en su fracción XXVII, inciso "h", consagra la nulidad de estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor de los obreros.

El patrón, al recibir la petición del sindicato para separar de su trabajo a un obrero, no trae como consecuencia la responsabilidad del primero, tal y como se menciona en el contrato colectivo de trabajo y, por tal motivo, no tiene obligación para con el trabajador. Esta cláusula, se aplica más frecuentemente cuando un trabajador no desea ingresar al sindicato titular del multicitado contrato colectivo, sino, más bien, desea permanecer al margen de todo tipo de asuntos sindicales y por tal motivo el sindicato le aplica la cláusula de exclusión, por temor a que dicho

trabajador realice actividades con los demás trabajadores que pudieran afectar los intereses del sindicato.

El Convenio Internacional Número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el contrato Colectivo de Trabajo, que si bien es cierto que no ha sido ratificado por México, nos sirve de base para señalar la protección que se le da al trabajador, en relación a lo mencionado en el párrafo anterior, dicho convenio nos dice: "1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; 2.- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato;

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo."

"No puede considerarse causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad

negativa de asociación profesional se encuentra garantizada por la propia constitución." (17)

La mencionada cláusula de exclusión es un elemento mal usado, ya que se presta para que los líderes sindicales realicen actos de venganza, si así se le puede decir, contra los trabajadores que no son de su agrado o que en muchas ocasiones no están conformes con las prestaciones que perciben o que se logran en las revisiones del contrato colectivo de trabajo y si el líder sindical, que supuestamente está para defender los intereses de los trabajadores, está en mancuerna con el patrón para que en las revisiones del mencionado contrato colectivo se obtenga lo menos posible en las prestaciones para los trabajadores y éstos se enfrentan a su líder sindical, éste, por seguir llevando buenas relaciones con el patrón -- ya que le deja buenos dividendos --, les aplica la cláusula de exclusión y así, no le ocasionan problemas al sindicato.

Aunque la ley obliga a los Organismos Sindicales que manifiesten en sus estatutos los procedimientos de

---

(17) De la Cueva, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 389.

expulsión, respetando sobre todo las garantías de legalidad y de audiencia y que deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros.

Al respecto, nos dice el maestro Cabazos Flores (18), "... Las agrupaciones profesionales, bien sean obreros, no pueden erigirse en tribunales para determinar la gravedad de las faltas en que incurren sus asociados y mucho menos para limitar el derecho a la libertad de trabajo, puesto que no pueden tener a la vez el carácter de juez y de partes."

Por otro lado, los líderes sindicales abusan de ésta cláusula de exclusión, en cuanto a la admisión de trabajadores en el seno de su sindicato, toda vez que en los contratos colectivos de trabajo, se acuerda en que el patrón solicitará al sindicato los trabajadores necesarios para cubrir alguna vacante o algún puesto de nueva creación y si en un plazo determinado el sindicato no cumple con lo solicitado, el patrón podrá contratar libremente al personal, con la condición de que se afilien lo más pronto posible al sindicato.

---

(18) Cavazos Flores, Baltasar, EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEOPIA Y EN LA PRACTICA, Editorial Jus, México, 1972, págs. 425 y 426.

Pero, en la actualidad existe una fuerte lucha entre las principales centrales obreras, para agrupar al mayor número de trabajadores posible, éstas centrales obreras son entre otras: la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.); Confederación Regional de Obreros Mexicanos (C.R.O.M.); Confederación Nacional Campesina (C.N.C.); Confederación de Trabajadores y Campesinos (C.T.C.), etcétera; y, cuando el trabajador se presenta en las oficinas del sindicato, toda vez que es una condición SINE QUA NON para poder ingresar a trabajar y simplemente para cumplir con el requisito, se encuentra con que lo someten a una serie de interrogatorios, a saber: ¿quién lo recomienda?, ¿dónde trabajó anteriormente?, ¿porqué se salió de trabajar?, ¿cuánto tiempo trabajó en ese lugar?, ¿a qué sindicato perteneció?, etcétera.

Como consecuencia de dicho interrogatorio, si el trabajador estuvo laborando con anterioridad en alguna empresa cuyo sindicato pertenece a diferente central obrera, simple y sencillamente no se le afilia y se le ordena al patrón que no lo contrate para laborar en esa fuente de trabajo.

Esta lucha constante que existe entre las citadas centrales obreras, es la causante de estas anomalías, ya que si existiera una sólo central que agrupara a los sindicatos ya existentes, no habría temores de que los trabajadores prefieran

afiliarse a otros sindicatos, sin pensar que la mayoría de los obreros, lo que les importa es trabajar, para darle de comer a su familia, y; no, estar metidos en cuestiones sindicales.

"Teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, y no existiendo taxativa en los motivos que invoque para no sindicalizar a una persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer. Puede haber muchas empresas en el país; pero solamente se necesita ingresar a aquéllos que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas las puertas del trabajo al obrero..." (19)

Por lo que respecta a la libertad sindical colectiva, la misma, se contempla por su carácter de persona jurídica y al igual que la libertad individual de sindicación, comprende tanto la libertad sindical positiva como la negativa.

En cuanto a la libertad sindical colectiva positiva, se entiende como el derecho que tienen los sindicatos

---

(19) Guerrero, Euquerio, op cit, pág. 297.

para adherirse a una federación o en su caso a una confederación, así mismo, para, junto con otros sindicatos formar dichas organizaciones.

La libertad sindical colectiva negativa, se entiende como la facultad de los sindicatos para no adherirse a las federaciones o confederaciones, o en su caso, separarse de ellas cuando así lo estimen pertinente.

El artículo 3o del Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, al igual que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 359, otorgan la facultad para que los sindicatos redacten sus estatutos y reglamentos, elegir a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Sin embargo, sucede en la práctica, que cuando se solicita el registro y al exhibirse los estatutos que regirán la vida interna de la organización sindical de referencia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por conducto de su personal encargado del registro de los sindicatos, los califican y, en su caso, los rechazan y aperciben a los interesados para que los corrijan y es cuando hay que corregirlos tal y como la autoridad lo solicita, es decir, prácticamente las autoridades son las que elaboran los

estatutos de los sindicatos.

El maestro Azuela nos dice (20), "A nuestro entender, resulta claro que no es facultad de las autoridades registradoras de los sindicatos, aunque ocurra con frecuencia en nuestra praxis, el calificar o cuestionar los principios democráticos contenidos en los estatutos. Ello implica la intervención del Estado en la vida y organización interna de los sindicatos, por lo que se rompe con el mandamiento del artículo 3o del Convenio Internacional Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo."

#### B) FORMAS DE SINDICACION

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, nos dá atinadamente la clasificación de los sindicatos, mismo que nos señala las formas en que se puede constituir un sindicato de trabajadores, a saber:

- a) Gremiales
- b) De empresa
- c) Industriales

---

(20) Santos Azuela, Héctor, op cit, págs. 160 y 161.

- d) Nacionales de industria
- e) De oficios varios

1.- SINDICATOS GREMIALES.

De acuerdo a la Ley, es el que se integra por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Lo que caracteriza a éste tipo de sindicatos es la similitud en cuanto a la ocupación de los obreros, precisamente fue así como se constituyeron los primeros sindicatos, ya que ésta forma de sindicación es la más antigua.

Euquerio Guerrero (21), nos dice en relación a ésta forma de sindicatos que "...aunque parece la más natural, ha sido convatida porque se le acusa de crear división entre los trabajadores. Cada especialidad de obreros se preocupa por sus problemas particulares, sin importarles los del resto. Trata de lograr las mejores condiciones para los compañeros de la misma labor..."

Es por eso que en la actualidad han perdido

---

(21) Guerrero, Euquerio, op cit, pág. 293.

vigencia este tipo de sindicatos, por la forma en que son explotados sus agremiados por la clase patronal, ya que al existir división entre las profesiones, no existe un grupo único que los represente ante el patrón y sólo los de categorías superiores se benefician.

"La división de los trabajadores en diversas profesiones debilita la unión y su consecuencia es el fortalecimiento del capital, más aún, la división de profesiones crea una jerarquía según su importancia técnica, lo que ha originado frecuentemente que los sindicatos de categoría superior se aproximen al empresario para obtener prestaciones mejores, en detrimento de los sindicatos de categorías inferiores." (22)

## 2.- SINDICATO DE EMPRESA.

De acuerdo a la fracción II del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

---

(22) De la Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 327.

El maestro De la Cueva (23), dice "... el sindicato de empresa es el primer defensor de los intereses de la totalidad de los trabajadores, convencido de que únicamente por el camino del mejoramiento integral del trabajo se llegará al beneficio de cada trabajador."

Sin embargo, este tipo de sindicatos tiene sus inconvenientes a nuestra forma de ver, toda vez, que ya no es la profesión el elemento distintivo, sino que, sea cual sea su actividad del trabajador dentro de la empresa, pertenece a dicha organización y los grupos minoritarios, son relegados por la mayoría, ya que escudados en esta circunstancia se apoderan de la dirección del sindicato.

### 3.- SINDICATO INDUSTRIAL.

Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial, según lo establece la fracción III del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo.

---

(23) De la Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 328.

"Debe advertirse que el concepto INDUSTRIA que se utiliza en las fracciones III y IV del artículo 360 'sindicato industrial y sindicato nacional de industria' no debe tomarse en un sentido gramatical. En rigor comprende también las actividades comerciales y de servicio. Lo que pasa es que la palabra INDUSTRIA se emplea aquí como sinónimo de actividad." (24)

Actualmente, éste tipo de sindicatos es el que abunda en mayor cantidad en la práctica, en el cual una sólo organización sindical "defiende" los intereses de trabajadores de dos o más empresas de la misma actividad, sin embargo, los integrantes del comité o de la dirección del sindicato, velan únicamente por sus intereses, sólo pidiendo y en ocasiones exigiendo dádivas, sin llevar a cabo su cometido, toda vez que en ocasiones, se encuentran las empresas en diversas localidades y por tal motivo, el comité central no conoce a fondo los problemas que se suscitan en cada empresa.

---

(24) De Buen Lozano, Néstor, op cit pág. 601.

#### 4.- SINDICATO NACIONAL DE INDUSTRIA.

Estos sindicatos, de acuerdo a la fracción IV del multicitado artículo 360 de nuestra Ley federal del Trabajo dice "Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas."

En realidad, son semejantes en cuanto a sus características a los sindicatos industriales, pero de mayor importancia, ya que, se extienden a un nivel nacional y no sólo sobre intereses locales.

Un ejemplo puede ser el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, esto es, cuando una empresa se extiende a dos o más entidades Federativas, así también, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Laboratorios Médicos y Actividades Conexas de la República Mexicana, esto es, cuando se asocian trabajadores de una misma rama industrial que prestan sus servicios en empresas distintas y que también, como es el caso del anterior, se encuentran ubicadas en distintos Estados de la Federación.

Estos sindicatos nacionales de industria tienen su razón de ser y la encontramos en las palabras del maestro Mario de la Cueva, "En el año de 1931 la industria nacional no

estaba suficientemente desarrollada, y por otra parte, el movimiento obrero no había logrado una unidad fuerte y amplia de los trabajadores de las distintas Entidades Federativas, de tal suerte que el sindicato industrial pudo cubrir las necesidades del tiempo. En el año de 1956 (fecha en que se reformó la Ley de 1931) la circunstancia era distinta: de un lado, la industria no sólo había alcanzado un grado importante de desenvolvimiento, sino que, además, se allaba asentada en diversos Estados de la Federación y, a su vez, el movimiento obrero tenía ya organizados varios sindicatos nacionales,... ante estas nuevas modalidades, tanto los trabajadores como el gobierno, juzgaron conveniente aceptar la nueva categoría sindical..." (25)

"El sindicato nacional de industria es un efecto normal de la fuerza expansiva del derecho del trabajo." (26)

#### 5.- SINDICATO DE OFICIOS VARIOS.

Son los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una

---

(25) De la Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 329.

(26) Idem, pág. 330.

misma profesión sea menor de 20, así lo establece el artículo 360 en su fracción V de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a los requisitos que marca la Ley para constituir un sindicato obrero, éste tipo de sindicatos tiene su justificación, ya que existen en provincia empresas o talleres pequeños de diferente rama industrial y con pocos trabajadores, mismos que no reúnen el requisito legal de 20 trabajadores por lo menos. El legislador creo el sindicato de oficios varios, en vez de reducir el número mínimo de trabajadores para constituir el sindicato propio, argumentando que un número reducido de trabajadores sería incapaz de defender sus intereses.

Haciendo una breve referencia a los sindicatos patronales, como ya mencionamos en párrafos anteriores, los mismos se agrupan en organismos que tienden más bien a intereses económicos y mercantiles, haciendo hincapie, en que la única que realmente se encarga de defender a sus agremiados ante las autoridades laborales es la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX). Sin embargo, la ley los contempla en su artículo 361, y así los podemos clasificar en Locales y Nacionales: Locales.- los formados por patrones de una o varias ramas de actividades, y; los Nacionales propiamente dichos.- son los formados por patrones de una o varias ramas de actividades actividades de distintas Entidades Federativas.

## CAPITULO SEGUNDO

### REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS

#### A) REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS.

Para que tenga o llegue a tener vida jurídica un sindicato, debe de cumplir con una serie de requisitos por medio de los cuales se empieza a integrar dicha organización, tales como son: los elementos sociales, que son aquéllos que se integran por las finalidades que va a perseguir; elementos humanos, que se basan principalmente en las características de las personas que van a formarlo; y, por último, los elementos jurídicos, es decir, los requisitos formales que marca la ley para otorgarles personalidad jurídica a la mencionada organización sindical.

Estos requisitos son de suma importancia, ya que a falta de alguno de ellos, no se le puede otorgar el registro y, por lo tanto, no llega a tener personalidad jurídica para poder actuar y simplemente estaríamos en presencia de una asociación civil o mercantil.

#### 1.- REQUISITOS DE FONDO.

Como ya hemos indicado, los requisitos de fondo son aquéllos que forman el ser sociológico de la organización sindical aludida, esto es, el grupo de personas que lo integran está perfectamente establecida, ya que no podrá formarse con

cualquier tipo de personas, en virtud de que éstas han de ser trabajadores o patronos, así como la finalidad que persiguen ha de ser el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Estos requisitos de fondo, los encontramos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, y no es otra cosa que la definición misma del sindicato y que a la letra dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Así pues, vemos que la primera parte de este precepto, nos señala que deben ser trabajadores o patronos quienes formen estos sindicatos, es por eso que indicamos que no cualquier persona puede formar parte de los sindicatos, pero, si en cambio, todos los trabajadores, ya que la ley no establece que, determinados trabajadores no pueden formar parte de ellos. Sin embargo, si bien es cierto, que los sindicatos deben estar formados por trabajadores o por patronos, también lo es, que no pueden formar un organismo sindical entre trabajadores y patronos, toda vez que, estaríamos hablando de un sindicato mixto, mismo que no lo contempla la legislación mexicana.

La segunda parte del artículo 365, nos dice, que dicho sindicato debe estar constituido para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Esto es,

que el sindicato deberá formarse -por lo menos en teoría, aunque en la práctica suceda lo contrario- para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero. En principios de cuentas, se trata de que el obrero tenga cada día, mejores condiciones de vida junto con su familia, a través de un trato más adecuado a la actualidad en que vivimos, puesto que ya pasaron las épocas en que los obreros eran tratados como viles bestias y a través del sindicato y por medio de un contrato colectivo de trabajo, es como cada vez el trabajador se verá más favorecido en cuanto a su nivel económico y de trabajo.

Pero, ésto sólo puede darse, siempre y cuando los líderes obreros actúen con honradez y apegados al beneficio del trabajador, ya que se ha visto, y de acuerdo al contenido del contrato colectivo de trabajo, como lo establece el artículo 391 de la Ley Laboral, del cual, se deduce que el objeto real de los sindicatos es la defensa y el mejoramiento de los intereses de sus miembros.(27)

De todo lo anterior, se deduce claramente, que la

---

(27) Castorena, José de Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, Sexta Edición, S/N, México, 1973, pág. 248.

principal finalidad de los sindicatos ha de ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los agremiados, y es por eso que un sindicato que no persiga ésta finalidad, no se le concederá el registro y por lo tanto, no tendrá vida jurídica, o bien, si ya tiene el registro, pero deja de perseguir ésta finalidad para avocarse a otra diversa, simplemente se le cancela el mismo, ya que es un elemento importante para su formación.

Así pues, "Si en el ejercicio del derecho de asociación general, pueden los hombres reunirse permanentemente para realizar un fin lícito, en el ejercicio del derecho de asociación profesional, sólo pueden hacerlo para la defensa y mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo de los asociados." (28)

Sin embargo, es prudente mencionar que la finalidad que se persigue con la formación de un sindicato, no debe ser exclusivamente por un momento determinado, sino que, deberá subsistir durante todo el tiempo que persista el

---

(28) Castorena, José de Jesús, op cit, pág. 248.

sindicato o mientras no se cancele el registro.

Al respecto, el Dr. Mario de la Cueva, nos dice, que la finalidad del sindicato es "El estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo... de la comunidad obrera y de cada uno de los trabajadores, que son exclusivamente los intereses del momento, o sea, lo que hemos llamado la finalidad inmediata del movimiento obrero, sino también la finalidad mediata, la creación del mundo mejor del mañana." (29)

Por otra parte, el sindicato puede también, aunque en forma secundaria, perseguir fines políticos, económicos y lo único que sí les está prohibido es participar en asuntos religiosos y el practicar la profesión de comerciantes, con ánimo de lucro, lo cual se desprende del artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo.

En el artículo 249, en su fracción I de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se les prohibía a los sindicatos participar en asuntos políticos, pero con las reformas hechas a

---

(29) De la Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 332.

dicho precepto por el Presidente Lázaro Cárdenas, actualmente les es permitido a los sindicatos, perseguir fines políticos, (30)

Así es como vemos que en la actualidad, la mayoría, si no es que todos, los sindicatos participan activamente en la cuestión política, ya sea proponiendo candidatos para Diputados y Senadores, así como actualmente, proponer candidatos a la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, o bien, para apoyar y votar en las elecciones a Presidente de la República.

Sin embargo, los trabajadores son manipulados por los líderes sindicales para participar en actividades políticas, en las cuales no todos los trabajadores están de acuerdo en participar. Así, si un trabajador simpatiza con un determinado partido político, es obligado a afiliarse y participar con otro, el cual es de la preferencia del sindicato al cual está afiliado. Porque, si los líderes sindicales convocaran a todos sus trabajadores para que voluntariamente acudan a determinado

---

(30) Castorena, José de Jesús, op cit, pág. 248.

lugar para apoyar al partido político de la preferencia de dichos líderes y con la seguridad de que no habrá represalias contra ellos, casi estamos seguros que muy pocos acudirían.

Si bien es cierto que la ley permite a los sindicatos perseguir fines políticos, los mismos deben ser sin lesionar los intereses de los trabajadores y deberá ser en forma espontánea y sin obligar a los obreros a realizar actividades en las cuales no están de acuerdo.

En cuanto a los fines económicos, sólo podemos decir que, los sindicatos pueden ejercer el comercio, siempre y cuando sea sin ánimo de lucro, así, puede beneficiar a sus trabajadores, realizando grandes proyecciones como podrían ser cajas de ahorro, de seguros, de socorros mutuos, como nos lo señala el maestro Castorena (31). Asimismo, otorgando créditos a sus trabajadores para la adquisición de juguetes, o bien, realizando trámites ante otro tipo de instituciones para la adquisición de casa-habitación para sus agremiados.

---

(31) Castorena, José de Jesús, op cit, pág. 248

No nos cabe la menor duda, de que éste requisito es de suma importancia para la formación de un sindicato, en virtud de que, toda asociación, ya sea civil, mercantil o del tipo que sea, necesita tener un objetivo para poder subsistir y en el caso de la asociación profesional, el objetivo es el lograr el mejoramiento cada día de sus miembros, así como defender sus propios intereses ante cualquier tercero que pretenda perjudicarlo, ya que, desde los primeros sindicatos que se formaron, fue precisamente porque la clase trabajadora no contaba con las mínimas garantías que les permitiera realizar su trabajo con más agrado y sin tanta presión, y es a través del sindicato, por el cual, día a día, la clase trabajadora va adquiriendo mejores niveles de vida y ésto es posible, siempre y cuando, dicha organización sindical siga los lineamientos establecidos en los estatutos, en los cuales se establece que el sindicato tendrá por objeto, el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes.

## 2.- REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS.

El requisito a que hacemos mención para la formación de un sindicato, es el que se refiere a las personas que lo integran, pues bien, ya que nuestra legislación es muy clara al encuadrar a todos los trabajadores en un mismo nivel, es obvio que todos esos trabajadores podrán formar sindicatos, pues no podemos decir que unos trabajadores tienen derecho a

formar sindicatos y otros no, sino que todos por igual tienen el mismo derecho y son iguales ante la ley.

El principio de libertad sindical, engloba a todos los trabajadores activos y aún los que no lo son, pero que pretenden serlo, es decir, una persona puede asociarse a un sindicato y posteriormente ingresar a trabajar al servicio de un patrón, o bien, estar afiliado a un sindicato y a su vez, estar desempleado.

Como veremos más adelante, éste requisito es un elemento que atenta gravemente la libertad de sindicación, toda vez que limita el derecho que se tiene, precisamente para formar un sindicato.

Así pues, todos los trabajadores tendrán derecho a asociarse, tal como lo establece el artículo 123 fracción XVI constitucional y es por eso que se suprimió el artículo 237 de la ley de 1931, que a la letra decía: No podrán formar sindicatos las personas a quienes la ley prohíba asociarse o sujete a reglamentos especiales.

Actualmente, nuestra ley no prohíbe a persona alguna el derecho de formar sindicatos, simplemente se avoca a dictar limitaciones en algunos casos especiales y por su propia

naturaleza, mismos que no dejan de ser tentativos a la libertad sindical, tal es el caso de los menores, que se establece que sí pueden formar parte de un sindicato, pero no podrán ser integrantes de la mesa directiva. Nosotros opinamos que un trabajador desde el momento en que tiene el derecho de pertenecer a un organismo sindical, de la misma forma debe tener derecho de formar parte de su comité ejecutivo.

Se habla en primer término, en el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo vigente que "Los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones...". En realidad, pensamos que la determinación de 20 trabajadores como mínimo para formar un sindicato, es arbitrario y atenta contra la libertad de sindicación, en virtud de que un sindicato, si bien es cierto que no podría funcionar con dos trabajadores, pues habría controversia al no ponerse de acuerdo, sí podría funcionar con más de dos.

Si la ley menciona para la formación de un sindicato, 20 trabajadores o tres patrones, bien pudo señalar como mínimo 10 o 30 trabajadores, o 5 o 7 patrones, simplemente, pensamos que el legislador actuó vagamente, sin considerar que los trabajadores, cuando se trata de defender sus derechos, no necesitan ser tantos, porque, hasta uno sólo, si se lo permitiera la ley, formaba su sindicato para defenderse de las

injusticias de los patrones y, si bien, necesitan apoyo, no lo es necesariamente de 20 o más. Es por eso que insistimos en que el número adecuado para la formación de un sindicato sea de tres por lo menos.

Sin embargo, tres trabajadores sólo, no podrían realizar todas las funciones que requiere un sindicato para su buen funcionamiento y, sólo por eso, consideramos necesario que un sindicato sea formado por 10 trabajadores como mínimo.

"Una asociación puede formarse por dos personas, pero corre el riesgo de paralizarse en el momento en que los socios no lleguen a un acuerdo o se vean obligados a someter la controversia a un tercero o a la autoridad pública por lo que el número natural es de tres personas." (32)

En realidad, el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, es un atentado a la libertad de sindicación, ya que existen personas que requieren de la formación de un sindicato para defender sus intereses, pero sucede que no reúnen éste

---

(32) De la Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 334.

requisito, en virtud de que su centro de trabajo es muy pequeño y no alcanza el número de personas para su formación como requisito indispensable y son víctimas de los patrones que en diversas ocasiones no les otorgan las prestaciones mínimas que están contempladas en la Ley Federal del Trabajo, toda vez, que no tienen un organismo con personalidad jurídica reconocida ante las autoridades laborales para hacer presión y obligar al patrón a que les otorgue dichas prestaciones.

Estos trabajadores que no reúnen el requisito de 20 trabajadores para la formación de un sindicato propio, son presa de innumerables injusticias por parte de la clase patronal y de otros sindicatos de industria, así como de sindicatos coyotes, de los cuales existen muchos en nuestro medio, y de los cuales se hablará más adelante.

Asimismo, como ya mencionamos, que la ley establece que todos los trabajadores tienen el derecho de asociarse sindicalmente, también nos menciona que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, tal y como lo establece en el artículo 358, "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional..., se tendrá por no puesta."

Por otro lado y tomando en cuenta la época en que vivimos, resulta agradable saber que la mujer cuenta con el derecho, al igual que el hombre, para pertenecer a un sindicato. Ya pasó la época en que las mujeres eran relegadas y no se les tomaba en cuenta para estos asuntos, pero resulta obvio, que la mujer también participe en los problemas sindicales, porque después de todo es trabajadora y sufre en carne propia los problemas que resultan de pertenecer a la clase obrera. "En el capítulo sindical el hombre y la mujer disfrutaban de los mismos derechos para la organización y el funcionamiento de los sindicatos." (33)

Nuestra ley, así como ha reglamentado el trabajo de la mujer, concediéndole el derecho de asociarse profesionalmente, de igual forma nos encontramos la reglamentación del trabajo del menor trabajador, ya que "las condiciones de vida de nuestro pueblo exigieron se abrieran las puertas del trabajo a quienes necesitaban vivir de él, con la prevención de una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación primaria del niño." (34)

---

(33) De la Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 334.

(34) Ibidem.

Nuestra ley vigente reglamenta el trabajo de los menores, disponiendo que sólo los mayores de 16 años podrán prestar sus servicios libremente, ya que el artículo 23 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que los mayores de 14 años y menores de 16 necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

Si la ley permite que los mayores de 14 años y menores de 16 trabajen, éstos pueden sindicalizarse, ya que desde el momento que son trabajadores, tienen todos los derechos que marca la ley y entre esos se encuentra el derecho de asociación profesional, con el único inconveniente de que no podrán formar parte de la directiva del sindicato, de acuerdo a lo establecido en el artículo 372, fracción I de la Ley Laboral.

"El menor que no trabaja, tiene derecho a asociarse a un sindicato, ya que antes de ingresar a trabajar, puede asociarse, en virtud de que el derecho de asociación profesional antecede al trabajo." (35)

---

(35) Castorena, José de Jesús, op cit, pág. 246.

El artículo 362 de la ley, dispone, que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años.

Interpretando a contrario sensu la anterior disposición, nos encontramos con que los menores de 14 años no pueden sindicalizarse, dicho precepto resulta ocioso, toda vez, que, "si para ser sujeto del derecho del trabajo se requiere que un trabajador tenga cuando menos 14 años, como lo establece el artículo 23 de la Ley, lógico es que se requiera como mínimo esa edad para que se pueda sindicalizar." (36)

Para concluir con éste apartado, mencionamos algo referente a los extranjeros que forman parte de la clase trabajadora, ya que éstos también son sujetos de asociarse profesionalmente, ya que en el derecho mexicano existe un principio de igualdad para con los extranjeros y sólo es relegado de la directiva de los sindicatos, precisamente por un principio justo de defensa para los trabajadores mexicanos, es por lo cual se introduce ésta modalidad.

---

(36) Cavazos Flores, Baltasar, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, op cit.

Tanto los extranjeros como los menores de 16 años, pero mayores de 14, pueden formar o pertenecer a un organismo sindical, pero no podrán formar parte de la directiva del mismo. Así lo establece el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 372.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I.- Los trabajadores menores de 16 años; y
- II.- Los extranjeros.

Es lógico y acertado que a los extranjeros se les prohíba formar parte de la directiva de los sindicatos, toda vez, que hay que darle prioridad a los trabajadores mexicanos, sin embargo, se podría decir, que lo anterior es letra muerta, ya que se han dado casos en la práctica, de que algunos extranjeros, que sólo dañan el movimiento obrero, forman parte de la directiva de algunos sindicatos, inclusive, con el carácter de secretario general.

Lo anterior, es resultado de que, las autoridades laborales encargadas de aprobar la mesa directiva, no cuenta con el tiempo o el personal necesario para verificar la información proporcionada por los sindicatos, en lo que se refiere a éste

aspecto, es decir, la nacionalidad de los integrantes de la directiva de cada sindicato.

### 3.- REQUISITOS DE FORMA

Otro de los requisitos para la formación de un sindicato y el más importante a nuestro punto de vista, toda vez, que sólo así podrá adquirir personalidad jurídica, es, que deberá gestionar su registro ante las autoridades laborales competentes, es decir, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si se trata de actividades de jurisdicción local y ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, si la actividad es de jurisdicción federal.

El registro, es pues, la forma en que la autoridad otorga personalidad jurídica al sindicato, para poder actuar ante cualquier autoridad en favor de sus agremiados, toda vez, que se han satisfecho las disposiciones establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

Además de gestionar el registro ante la autoridad competente, nos señala el artículo 365 de la Ley Laboral citada, para tal efecto deberán acompañar copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los

servicios; copia autorizada de los estatutos; así como copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Estos documentos deberán ser autorizados por el secretario general y el secretario de actas y acuerdos, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Todos estos requisitos que se piden para el registro del sindicato, deberán constar por escrito a efecto de que la autoridad los analice y, en su defecto, otorgue la personalidad jurídica a dicha organización sindical.

La asamblea constitutiva se llevará a cabo con la presencia de los trabajadores afiliados, para discutir la forma en que se organizará y regirá la vida interna del sindicato y en ocasiones en esa misma asamblea se elige a las personas que integrarán la primera mesa directiva de la organización y que será la que los represente ante las autoridades y ante las terceras personas con las cuales pudieran surgir conflictos.

Para que los estatutos sean aprobados por las autoridades, deberán llenar los requisitos que establece el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, y los mismos contendrán:

I. Denominación que los distinga de los demás;

II. Domicilio;

III. Objeto;

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

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados;

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

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

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

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

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

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

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

sindicato.

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

VIII. Forma de convocar a asamblea...;

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

X. Período de duración de la directiva;

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

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

XIII. Epoca de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Finalmente, comentaremos que es otorgado el registro del sindicato, en virtud de haber cumplido con los requisitos a que se refiere éste capítulo y sólo podrá negarse cuando no se cumplan, es decir, cuando el sindicato no persiga como finalidad, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus agremiados o que no reúnan el número mínimo de 20 miembros en servicio activo, si se trata de sindicatos de trabajadores o de tres patrones y cuando no

gestionen conforme a derecho su registro o que no presenten la documentación exigida en el artículo 365 de la multicitada Ley Federal del Trabajo.

B) CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES  
QUE NO REUNEN LOS REQUISITOS LEGALES

Cuando la ley no le permite a un grupo de trabajadores formar un sindicato, en virtud de faltarles algún requisito de los que establece para su constitución, los obreros tienden a buscar soluciones a su problema, o bien, se conforman con la condición que tienen y se resignan, y es cuando surgen los problemas y de los menos graves es el que, éstas personas se adhieran a un sindicato ya constituido para que a través de él, logren mejores niveles de vida.

Lo peor, sucede cuando éstas personas no pueden formar un sindicato o simplemente no les interesa y asumen una actitud pasiva y es cuando son presa fácil de los patrones, que contratan con sindicatos proteccionistas a fin de contar con un contrato colectivo de trabajo; y la otra consecuencia, motivo de ésta pasividad por parte de los trabajadores, es, que los sindicatos coyotes, como les hemos llamado a aquéllos que sólo están al ashecho de alguna empresa o negocio que no cuente con sindicato, para allegarse un nuevo contrato colectivo de trabajo

y como consecuencia, nuevos ingresos económicos, acosen a los trabajadores para que se afilien a ellos, o bien, presionar a los patrones con el objeto de que les firmen el contrato colectivo de trabajo.

1.- AFILIACION A UN SINDICATO YA CONSTITUIDO.

En éste caso, estaríamos hablando de los sindicatos industriales y nacionales de industria, contemplados en las fracciones III y IV del artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, "...los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial" y "...los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas".

Los trabajadores que se encuentran laborando en pequeñas empresas, en las cuales, no alcanza el número mínimo de trabajadores que marca la ley, para la formación de un sindicato y los cuales se ven maltratados o minimizados por el patrón, requieren de un asesoramiento profesional para lograr mejores niveles de vida, tanto económicos, como del trabajo mismo.

Estos trabajadores, toda vez, que no pueden formar un sindicato propio, por falta de algún requisito, pero que desean pertenecer a alguno, se ven en la necesidad de

ingresar a uno ya constituido, para que dicha organización sindical se encargue de defender sus intereses ante la clase patronal, corren el peligro de quedar aún más desprotegidos, ya que al sindicato que se pueden afiliarse, es a uno de industria o nacional de industria, es decir, que abarcan a trabajadores que laboran en diversas empresas, pero de la misma rama industrial. Pero, el comité ejecutivo central de éstos sindicatos en muchas ocasiones, si no es que en todas, por la falta de honradez de algunos líderes sindicales, sólo se preocupan de los trabajadores que laboran en las empresas más grandes y poderosas económicamente hablando, y que, por consiguiente, les traerá mejores dividendos que si se preocupan por pequeñas empresas de pocos trabajadores.

Los líderes sindicales, son personas que debido a las numerosas empresas que manejan, no les da tiempo para visitar de vez en cuando a los pocos trabajadores que se afiliaron con él y los cuales no pudieron formar su propio sindicato por falta de algún requisito de los que marca la ley, y si bien es cierto, que se pueden afiliarse a dicho sindicato ya constituido, también lo es, que no deja de impedirles la formación de uno propio.

Es por eso que manifestamos, que dichas disposiciones legales, en lo que se refiere a los requisitos

para formar un sindicato y hablando más precisamente del número de trabajadores, consideramos que el número de 20 personas es injusto, ya que orilla a los obreros a tomar medidas que les pudieran beneficiar y que a la larga no siempre resulta satisfactorio, ya que desde el momento en que empiezan a buscar un sindicato para afiliarse y que defiendan sus intereses ante los patrones, comienzan a ser víctimas de represalias por parte de los patrones, que temen, o bien, no les agradan los problemas sindicales.

Pero en fin, resulta que ya consiguieron que el sindicato al cual se afiliaron, sea el titular y administrador único del contrato colectivo de trabajo de dicha fuente laboral, ya sea por un emplazamiento a huelga por firma de contrato o, a través de la detentación del contrato. Vemos en la práctica, que los líderes sindicales, ya lagrada la firma del contrato, ven la situación como si se tratara de una fuente más de ingresos económicos, y no, precisamente, pensando en los trabajadores que se afiliaron a él.

Por eso pensamos que es necesario que las autoridades laborales, obliguen a los líderes sindicales, a revisar el contrato colectivo de trabajo y los salarios, en el momento que les corresponda, esto es, cada año los salarios y cada dos años en lo que se refiere a prestaciones o el contrato

colectivo de trabajo propiamente dicho. Pero ésto deberá ser con la intervención de una comisión por parte de los trabajadores plenamente identificados como miembros de la empresa en cuestión, misma que deberá estar presente en todas y cada una de las audiencias a que citen dichas autoridades laborales, hasta la total solución del conflicto.

En la práctica, vemos como en muchas ocasiones, se emplaza a huelga por revisión, ya sea del contrato o de salarios, y únicamente se presenta ante las autoridades laborales el líder sindical así como el representante de la empresa, pero sólo para desistirse del pliego petitorio, en virtud de haber llegado a un arreglo conciliatorio y resulta que los trabajadores nunca se enteran de los logros obtenidos por su líder sindical y mucho menos, en qué consistió el arreglo conciliatorio.

Ya que la ley impide la formación de un sindicato propio que defienda sus intereses, por lo menos, que les permita enterarse de los logros que van adquiriendo a través de la revisión del contrato colectivo de trabajo, exigiendo las autoridades, la presencia de una comisión de trabajadores.

## 2.- SINDICATOS CONTRATADOS POR EL PATRON.

Resulta que vemos en la práctica, cómo las

pequeñas industrias o negocios que tienen a su servicio a un número reducido de trabajadores, firman con algún sindicato conocido, un contrato colectivo de trabajo, mismo que le damos el nombre de sindicato proteccionista o contrato de protección, en virtud, de que por medio de cuotas módicas que les "pasan" los patrones a dichos organismos sindicales, éstos les van renovando cada año o cada dos años, esos contratos colectivos de trabajo.

Estos contratos colectivos de trabajo, contienen únicamente las prestaciones mínimas que marca la Ley Laboral y así continúa, sin variaciones en cuanto a mejoras para los trabajadores, en virtud de que éstos, no son enterados de la existencia del multicitado contrato y por lo tanto, no pueden exigir el cumplimiento y mejoramiento del mismo.

Los trabajadores que se encuentran bajo ésta circunstancia, están bajo el control del patrón, sin tener quien los represente o los asesore y es sólo hasta que se fastidian de los malos tratos de los patrones, cuando llegan a reaccionar, y algunas ocasiones, por temor a perder su trabajo prefieren seguir sufriendo, pero hay algunos que deciden defender sus derechos, se adhieren a un sindicato ya constituido y al momento de dar poder a dicho sindicato para emplazar a la empresa o negocio por la firma de un contrato colectivo de trabajo, es

cuando se dan cuenta de que ya existe un contrato, pero del cual no estaban enterados, ya que el único que lo sabía, era el patrón.

Aunque por medio de un conflicto colectivo y a través de la prueba de recuento, pueden lograr los trabajadores que el sindicato de su preferencia y al cual se afiliaron, sea el titular y administrador único del contrato colectivo de trabajo, pero mientras esto sucede, ya pasó algún tiempo, en el cual, los trabajadores soportaron tantas injusticias por parte del patrón. Y todavía, esperando a ver los resultados con el sindicato al cual se afiliaron y esperando que su líder sindical sea honesto y realmente los ayude a resolver sus problemas.

Sin embargo, nos encontramos con muchos trabajadores que realmente están contentos con su trabajo y del trato que les da el patrón, así como las prestaciones que les otorgan y no necesitan de una organización profesional que defienda sus intereses, en éstos casos, el patrón, también contrata un sindicato proteccionista, simplemente para que le firme un contrato colectivo de trabajo que lo proteja contra los diversos sindicatos coyotes.

La solución que podríamos dar para evitar éste tipo de anomalías, sería que las autoridades laborales fueran

más estrictas al recibir un contrato colectivo de trabajo, aunque con el tiempo ha venido mejorando el sistema de recepción de contratos, todavía les falta algo para evitar que sean depositados contratos, sin que los trabajadores, que son los más interesados, se anteren.

Lo que deberían hacer, tanto las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, como las Juntas Federales de conciliación y Arbitraje, es que, inmediatamente que se reciba un contrato colectivo de trabajo nuevo para su depósito, enviar a un funcionario de la Junta que corresponda, al domicilio de la empresa contratante, a efecto de que de fé, de que, efectivamente, los trabajadores que prestan sus servicios para la citada empresa, están conformes con la firma de ese contrato, así como de la organización sindical que los representa.

Así mismo, enviar a ese mismo funcionario al domicilio del sindicato contratante, a efecto de que de fé de que en sus archivos se encuentran las filiaciones, que incluya fotografía, nombre completo, domicilio y firma de cada trabajador al servicio de la empresa en cuestión.

Con lo anterior, se evitará que los patronos contraten con sindicatos proteccionistas y a espaldas de los trabajadores.

### 3.- LOS PSEUDO SINDICATOS.

Les hemos dado el nombre de sindicatos coyotes a aquéllos organismos sindicales que sólo están buscando remuneraciones, sin importarles el verdadero espíritu del movimiento obrero.

En nuestro medio, existen diversos pseudo sindicatos que sólo se dedican a agredir, tanto a la clase patronal, como a la clase obrera. Así, cuando un grupo de trabajadores que laboran en una determinada empresa, en la cual no cuentan con la asesoría laboral adecuada, ya sea porque el patrón les otorga todo lo que necesitan y no ven la necesidad de un sindicato dentro de la fuente de trabajo, o bien, que el patrón no cuenta tampoco con un sindicato de su confianza y a los que hemos llamado "PROTECCIONISTAS", tanto trabajadores, como patrones se ven asediados por éstos pseudo sindicatos.

Estos pseudo sindicatos, sin estar debidamente registrados ante las autoridades laborales, se dedican a intimidar a cuantas empresas pueden, con el fin de lograr una remuneración satisfactoria para ellos.

Estos sindicatos coyotes, son grupos de matones que se hacen pasar por representantes de sindicatos y atemorizan

a los representantes de las empresas o negocios, con el fin de conseguir alguna remuneración, así mismo, también atemorizan y hasta golpean a los trabajadores, para conseguir que cambien de sindicato y se afilien a otro.

**CAPITULO TERCERO**

**REGISTRO SINDICAL**

**A) JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA  
DE LA NACION**

Es necesario señalar algunas tésis jurisprudenciales referentes al registro sindical y sobre todo, en lo que se refiere a la negativa por parte de las autoridades laborales a registrar a un sindicato, así como lo relacionado con el juicio de garantías aplicado al caso señalado.

En primer lugar tenemos que, al artículo 366 de la Ley federal del Trabajo nos menciona como causas de negativa del registro sindical las siguientes:

I. Si el sindicato no se propone como finalidad la del estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses;

II. Si no se constituyó con 20 trabajadores como mínimo; y,

III. Si no se exhiben los documentos necesarios exigidos por la ley.

Como podemos ver, éstas son las únicas causas por las cuales puede negarse el registro del sindicato. Por lo tanto, si los trabajadores miembros de un sindicato que requieren de su registro, pertenecen a otro sindicato, se les debe otorgar, si reúnen los requisitos establecidos por la ley.

SINDICATO, REGISTRO DE, NO ES CAUSA PARA NEGARLO EL, EL HECHO DE QUE SUS MIEMBROS FORMEN PARTE DE OTRA ORGANIZACION SINDICAL.

El hecho de que los agremiados de la asociación quejosa aparezcan formando parte de otro sindicato ya registrado con el mismo objeto, no es causa para negar el registro; en primer lugar, porque el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo no lo prevee como motivo de negativa, y si por el contrario, en su fracción I establece que no será registrado en los casos en que precisamente no tenga como finalidad, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus integrantes; y en segundo término, porque, como se sostiene en la sentencia recurrida, la ley no prohíbe que dentro de una misma empresa los trabajadores pueden pertenecer a varios sindicatos. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (TC016181 LAB).

Amparo en Revisión 1086/89. BENEDICTO MARTINEZ OROZCO Y OTROS. 9 de Marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: MARIA DEL ROSARIO MOTA CIENFUEGOS. Secretaria: IDALIA PERA.

En caso de ser negado el registro a un sindicato éste tiene un término de 15 días naturales para interponer el juicio de amparo.

REGISTRO SINDICAL, NEGATIVA DEL. TERMINO PARA INTERPONER AMPARO.

La constitución de sindicatos es un derecho permanente de la clase trabajadora, sin embargo, esto no significa que se está en presencia de un acto de tracto sucesivo, y que por ese hecho se deje expedito para los quejosos la vía del amparo sin limitación temporal alguna, porque del artículo 21 de la Ley de Amparo que prevee el plazo de 15 días para la presentación de la demanda de garantías, no se desprende excepción alguna para los solicitantes de un registro sindical que los exima de la obligación de presentarla en el lapso señalado, lo que tampoco se consigna en otro precepto de la misma ley. Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito (TC017049 LAB).

Amparo en Revisión 1517/88. RICARDO VALENCIA ZUNIGA Y OTROS.

Para interponer el amparo, la Suprema Corte nos da dos tesis que hablan de las personas autorizadas para interponerlo, pero, cabe señalar que estas dos tesis son contradictorias, a saber:

REGISTRO SINDICAL, NEGATIVA DEL. LOS REPRESENTANTES DE LA AGRUPACION ESTAN LEGITIMADOS PARA EJERCITAR LA ACCION CONSTITUCIONAL.

Cuando el acto reclamado se hace consistir en la negativa del registro de un sindicato, los representantes legales de la agrupación respectiva están legitimados para promover el juicio constitucional contra esa determinación, en razón de que la personalidad de un sindicato nace con su constitución y no con su registro, según se desprende de lo dispuesto por el artículo 357, de la Ley Federal del Trabajo, pues de exigirse la inscripción previa para poder ejercitar la acción constitucional de amparo no habría necesidad de someter ante el órgano de control constitucional la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de la negativa impugnada. Primer Tribunal Colegiado del Sexto Circuito (TC013103 LAB).

Amparo en Revisión 953/88. Sindicato de Empleados y Trabajadores Administrativos del Ingenio de Huixtla, S.A. Dr. Belisario Dominguez, C.T.M. 5 de Octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: ADOLFO O. ARAGON MEDINA. Secretario: GUILLERMO BECERRA CASTELLANOS.

Amparo en Revisión 1023/88. RUBELIO ESQUEDA LLANES Y OTROS en representación de la Unión Sindical de Empleados y Trabajadores de las Industrias Alimenticias, Restaurantes y Hospederías, Similares y Conexos de la República Mexicana. 10 de Agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: F. JAVIER MIJANGOS NAVARO. Secretario: HECTOR LANDA RAZO.

INFORME 1988: TERCERA PARTE. TRIBUNALES COLEGIADOS.  
PAG. 444.

SINDICATOS. PERSONALIDAD EN EL JUICIO DE AMPARO.

Si la autoridad responsable negó el registro solicitado por la organización sindical quejosa, tal negativa implica la inexistencia jurídica del sindicato, pues de la interpretación armónica de los artículos 356, 357, 359, 365, 366, 374 y 376 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que un sindicato legalmente constituido lo es aquél que ha obtenido su registro por las autoridades competentes, siendo hasta ese momento cuando surge a la vida jurídica, existencia legal que se retrotrae a la fecha de su constitución de hecho. Por ello es de colegirse que los únicos autorizados para promover el juicio de amparo contra la negativa del registro, lo son los trabajadores miembros de la organización sindical, individualmente considerados, por ser ellos a quienes afecta directamente el acto reclamado, y no quienes se ostentan como representantes del sindicato solicitante del registro, dada la imposibilidad de representar a una persona jurídicamente inexistente. Primer Tribunal Colegiado del Noveno Circuito (TC091036 LAB).

Amparo en Revisión 299/89. Sindicato de Trabajadores al Servicio del Municipio de Río Verde del Estado de San Luis Potosí. 23 de Noviembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: ENRIQUE ARIZPE NARRO. Secretario: FAUSTINO AZPEITIA ARELLANO.

Amparo en Revisión 270/88. Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de la Dirección de Pensiones del Estado de San Luis Potosí. 6 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: MARIA DEL CARMEN TORRES MEDINA DE GONZALEZ. Secretario: RAMON SANDOVAL HERNANDEZ.

Como podemos observar, en estas dos tésis de jurisprudencia, una nos habla de que los representantes de la organización sindical puede reclamar el juicio de garantías y la otra nos dice que dichos representantes no pueden interponer el juicio de amparo.

A nuestro punto de vista, consideramos que los que pueden y deben reclamar el juicio de amparo, son los representantes del organismo sindical, en virtud de haber sido nombrados en asamblea por la mayoría de los miembros de este sindicato, para que los represente ante cualquier tipo de autoridad, por ser las personas más indicadas entre el total de los socios de la asociación de referencia. Y en tanto no se resuelve el juicio de garantías, estas personas seguirán siendo los representantes del sindicato.

Podemos tomar de referencia para este caso lo establecido en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en

consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador."

Asimismo, nos señala el artículo 369 de la ley laboral, que, el registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

SINDICATOS, CANCELACION DEL REGISTRO DE LOS, IMPROCEDENTE, POR FALTA DE CELEBRACION DE CONTRATO COLECTIVO.

La circunstancia de que los miembros de un sindicato prestan sus servicios en forma temporal o eventual, no altera la naturaleza del organismo obrero, ni tiene el carácter de causa justificada para la cancelación de su registro, ni tampoco la falta de celebración de un contrato colectivo de trabajo, implica que se desconozca el derecho de asociación a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 constitucional, y menos aún que deba procederse a la cancelación de su registro por ese

motivo, siendo de agregar que no puede subordinarse la subsistencia de un organismo sindical al requisito de la existencia de un pacto colectivo entre los que integran la agrupación y el patrón o patronos, dado que éstos no tienen obligación de celebrar la contratación colectiva, si no lo solicita el sindicato, como se desprende de lo establecido por el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 1879/73. Sindicato de Trabajadores de Carga y Descarga en Camiones, Estibadores, Carretilleros y Similares del Comercio de Teziutlán. 23 de agosto de 1973 - 5 votos. Ponente: RAMON CANEDO ALDRETE.

Cuarta Sala. Séptima Epoca. Volúmen 56. Quinta Parte. Pág. 49.

Para poder llevar a cabo la cancelación del registro sindical, deberá ser a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a los procedimientos ordinarios, ya que, no podrá ser por vía administrativa. (Artículo 370 L.F.T.)

#### SINDICATOS. CANCELACION DE SU REGISTRO.

Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo, que consiste en la debida comprobación, ante las autoridades competentes de

trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que una vez registrado un sindicato, gozando, por tanto, de personalidad jurídica para proceder a la cancelación de su registro, no debe seguirse igual procedimiento, ya que existen, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso debe demandarse su cancelación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente. Artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo Vigente.

QUINTA EPOCA:

Tomo XLVII, pág. 2376. R.O. 895/35. Sindicato de Albañiles, Peones, Ayudantes y Similares. 5 votos.

Tomo LII, pág. 2617. A.D. 6729/36. Sindicato de Trabajadores de Espectáculos del Estado de Morelos. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LV, pág. 1082/. A.D. 8962/38. MARTINEZ EVERARDO Y COAGS. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LX, pág. 958. A.D. 947/36. NAVARRO JESUS Y COAGS. Unanimidad de 4 votos.

Tomo LXI, pág. 3842. A.D. 2810/38. Sociedad Cooperativa de Trabajadores de su Automovil, S.C.L. Unanimidad de 4 votos.

Semanario Judicial de la Federación. Séptima Epoca, Volúmenes 151 - 156. Quinta Parte. Julio-Diciembre.

de 1981. Cuarta Sala. pág. 227.

#### B) PROCEDIMIENTO DEL REGISTRO

Los sindicatos existen antes de registrarse, sin embargo, para que pudiera nacer el sindicato, antes debió existir una asamblea en la cual los miembros de dicho organismo sindical estuvieron de acuerdo en formarlo.

La Ley, no nos menciona cual es el procedimiento para el registro de un sindicato, simplemente nos señala los requisitos para dicho efecto. Así, para iniciar el registro, primeramente habrá que saber la autoridad a la cual se ha de dirigir los documentos señalados por la Ley Federal del Trabajo, dependiendo de la actividad, ya sea ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje si es de competencia local o ante la Secretaría del trabajo y Previsión Social si es de competencia federal.

Una vez establecida la competencia de la autoridad registradora, deberán remitir, conforme lo establece el artículo 365 de la ley laboral.

I. Copia autorizada de la acta de asamblea

constitutiva;

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

III. Copia autorizada de los estatutos; y

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

Dichos documentos deberán ir autorizados por el secretario general, el secretario de organización y el secretario de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

La autoridad, al recibir la documentación por duplicado que le envía el sindicato para su registro, se encargarán de verificar si son verídicos, y la prueba más idónea en éstos casos, es la inspección que realicen en las empresas donde presten sus servicios los miembros del organismo sindical.

Ya que se cumplió con los requisitos y se envió a la autoridad competente, ésta deberá dictar una resolución

dentro de los 60 días siguientes a la fecha en que se solicitó el registro, en caso de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que resuelva, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, 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 L.F.T., último párrafo).

Lo anterior, en base a lo que establece el artículo 8o constitucional que dice: Los funcionarios y empleados públicos respetarán el ejercicio del derecho de petición, siempre que ésta se formule por escrito, de manera pacífica y respetuosa..., A toda petición deberá recaer un acuerdo escrito de la autoridad a quien se haya dirigido, la cual tiene obligación de hacerlo conocer en breve término al peticionario.

La respuesta tiene que ser congruente con lo solicitado, es decir, debe referirse al contenido de la petición y, además estar fundada en derecho, pues de lo contrario lesionaría, no el derecho de petición, pero sí otras garantías, y desde luego las que se encuentran establecidas en

los artículos 14 y 16. (37)

Así, surge lo que llamamos, el REGISTRO AUTOMÁTICO, en base a lo que ya manifestamos en párrafos anteriores, y una vez cubiertos los pasos que establece el último párrafo del artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, opera IPSO IURE el registro del sindicato y desde ese momento empieza a tener vida jurídica el sindicato y podrá intervenir ante cualquier autoridad, acreditando su personalidad con las copias selladas de la solicitud y el requerimiento respectivos.

En caso de que la autoridad dicte su resolución en tiempo y en forma favorable, ésta lo hará del conocimiento del sindicato solicitante por medio de oficio; este oficio, no es otra cosa que un acuerdo administrativo.

Dicho oficio contiene la fecha en que es emitida la resolución, así como denominación del sindicato, de igual forma los nombres de los integrantes de la mesa directiva y el período de vigencia de dichos representantes. Este oficio, es

---

(37) O. Rabasa, Emilio y Caballero, Gloria, MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCION, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LII Legislatura, México, 1984.

el que servirá para acreditar la personalidad jurídica del sindicato y su vigencia.

En el caso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta, al dictar la resolución en el que se otorga el registro del sindicato, deberá dar aviso a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a través de una copia de dicha resolución. (artículo 367 L.F.T.).

#### C) AUTORIDADES REGISTRADORAS

Nuestra ley laboral establece la obligación de los sindicatos el de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si son de competencia federal y ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje los que sean de competencia local.

Dicha redacción que nos señala la ley, nos parece arbitraria, ya que al hablar de los casos de competencia local y competencia federal, lo hace como si se tratara de una característica de poca importancia y otorga el acto del registro al órgano tripartita, autoridad por excelencia del trabajo, al mismo tiempo que a un órgano del Poder Ejecutivo Federal, mismo que es formal y materialmente dependiente del Jefe del Ejecutivo.

Atendiendo al principio lógico-jurídico en esta concreta situación, el acto del registro de los sindicatos, tratándose de competencia federal, debería atribuirse a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la facultad de registrar, de acuerdo a la máxima que reza "donde hay la misma razón, debe establecerse la misma disposición".

Asimismo, las Juntas, al realizar actos jurisdiccionales, nos dice el maestro Jorge Carpizo (38) que "Las Juntas no son tribunales especiales, sino de jurisdicción especializada", así pues, las Juntas se encuentran dentro del Poder Judicial, pues se trata de tribunales que gozan de independencia y autonomía, sus resoluciones son revisadas por el Poder Judicial y la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación les es obligatoria.

El registro de los sindicatos constituye una excepción a la actividad jurisdiccional de las Juntas, pues como lo señala Gabino Fraga, por su contenido se encuentra dentro de los actos que hacen constar la existencia de un

---

(38) Fix-Zamudio, Héctor y Carpizo, Jorge, LA NATURALEZA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN MEXICO, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1975, pág. 69.

estado de hecho o de derecho, catalogándolo dentro de los actos administrativos. (39)

Por tal motivo, podemos afirmar que el acto de registro es un acto jurídico material y formalmente administrativo, realizado por un órgano material y formalmente jurisdiccional.

El registro de los sindicatos hechos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social es un acto material y formalmente administrativo, realizado por un órgano material y formalmente administrativo.

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala ante cuales autoridades deben registrarse los sindicatos: "Si son de competencia federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y si se trata de competencia local, son las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje las encargadas del registro".

---

(39) Cfr, Supra, DERECHO ADMINISTRATIVO, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973, págs. 236 y sigs.

Ante lo anterior, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, sostienen que no se justifica esta diferencia y que debería ser la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quien registrara a los sindicatos de su competencia. (40)

Esta opinión nos parece la más acertada por la siguiente consideración: una sola persona está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Secretario de Estado respectivo y por delegación de funciones otra persona distinta a ésta (la Dirección de Registro de Asociaciones), conoce sobre el registro, él decide en materia de registro de sindicatos, si la asociación que pretende registrarse reúne todos los requisitos establecidos en la ley; de los sindicatos, sólo conoce su registro y cuestiones afines.

Por el contrario, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conoce de los conflictos que pudieran presentarse en estas organizaciones, como serían los emplazamientos a huelga, titularidad del contrato colectivo, demandas en conflictos de naturaleza económica, entre otros.

---

(40) Supra, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Sextuagésima Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991.

Las Juntas estarán siempre en contacto con las asociaciones profesionales. Existe otra razón determinante: Si la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se ocupara del registro, en lugar de la Secretaría de referencia, conocerían de esta materia los tres representantes, del Gobierno, del capital y del trabajo, tres elementos esenciales en las relaciones y conflictos laborales, quienes opinarían y decidirían de un asunto tan delicado como es el registro de los sindicatos.

Por tal motivo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje debería ser la encargada del registro de los sindicatos de su competencia. Y, el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo en su primer párrafo debería quedar de la siguiente manera: "Los sindicatos deben registrarse en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia federal y, en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local..."

CAPITULO CUARTO  
EFECTOS DEL REGISTRO

En el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo se establece la consecuencia legal del registro y excluye a quienes no han dado cumplimiento a los artículos antecedentes, al señalar "...los sindicatos legalmente constituidos son personas morales..." De este enunciado se desprende lo siguiente:

a) Existen sindicatos legalmente constituidos;

b) Pueden existir sindicatos que no estén legalmente constituidos; y

c) Sólo los primeros son personas morales.

El maestro Mario de la Cueva (41) nos dice que "El registro prueba asimismo que el sindicato es una persona jurídica, por lo que puede acudir ante cualquier autoridad

---

(41) Supra, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 345.

pública o defender sus derechos colectivos y los que le correspondan en las relaciones de derecho privado, y representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos laborales."

#### A) PRESUNCION IURIS TANTUM

La palabra presunción se deriva del latín PRAESUMTIO que significa acción y efecto de presumir, sospechar, conjeturar, juzgar por inducción.

Asimismo, el artículo 379 del Código de Procedimientos Civiles vigente, nos señala el concepto de presunción como "... la consecuencia que la ley o el juzgador deducen de un hecho conocido para indagar la existencia o necesidad de otro desconocido."

La presunción IURIS TANTUM, es una presunción legal y a este respecto nos dice el artículo 380 del Código de Procedimientos Civiles, "Hay presunción legal cuando la ley lo establece expresamente y cuando la consecuencia nace inmediata y directamente de la ley..."

En resumen, la presunción IURIS TANTUM es la que resulta del propio derecho, mientras el derecho no sea controvertido. Se designan así las presunciones legales contra

las cuales cabe prueba en contrario.

A su vez, la presunción legal se divide en: presunciones absolutas o IURIS ET DE JURE y presunciones relativas o IURIS TANTUM. En la presunción absoluta o IURIS ET DE JURE no se admite la prueba en contrario y en cambio en la presunción relativa o IURIS TANTUM sí, al igual que las presunciones humanas que nacen cuando de un hecho debidamente probado, se deduce otro que es consecuencia ordinaria de aquél. (artículo 380 C.P.C.)

La presunción IURIS ET DE JURE, es la presunción de derecho y por derecho, de pleno y absoluto derecho. Con esta expresión se conocen las presunciones legales que no admiten prueba en contrario.

"La presunción IURIS TANTUM, es una limitación a la carga de la prueba, en virtud de que sólo se deberá demostrar el hecho en que se fundan y no las posibles consecuencias o inducciones que de él se deriven." (42)

---

(42) DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., Editorial Porrúa, S.A., Segunda Edición, México, 1986.

Artículo 381. Código de Procedimientos Civiles.-

"El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que se funda la presunción."

Como lo señala el artículo 421 del ordenamiento antes citado, en México las presunciones legales hacen prueba plena.

Una vez que la organización sindical que pretende el registro, ha reunido o ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo, no hay ningún impedimento para el registro del sindicato. Dicho registro produce efectos ante cualquier autoridad.

Así pues, la presunción IURIS TANTUM se da cuando el sindicato satisface los requisitos de fondo, necesarios para su existencia.

El artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala que, "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades."

## B) PERSONALIDAD JURIDICA

En el derecho existen las personas físicas y las personas morales, de tal manera que existe la persona jurídica individual y las personas jurídicas colectivas. El hombre constituye la persona física, también llamada persona jurídica individual. Los entes creados por el derecho, son las personas morales, llamadas también personas jurídicas colectivas.

"La persona jurídica puede ser definida como toda unidad orgánica resultante de una colectividad organizada de personas o de un conjunto de bienes y a los que, para la consecución de un fin social durable y permanente, es reconocida por el Estado una capacidad de derechos patrimoniales." (43)

Por persona jurídica, se entiende el ente capaz de derechos y obligaciones, es decir, el sujeto puede ser susceptible de tener facultades y deberes, de intervenir en las relaciones jurídicas, de ejecutar actos jurídicos, en pocas palabras, el ente capacitado en el derecho para actuar jurídicamente como sujeto activo o pasivo de dichas relaciones.

---

(43) Citado por Rojina Villegas, Rafael, COMPENDIO DE DERECHO CIVIL, Tomo I, Décima Novena Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

En cuanto a la naturaleza de la persona jurídica del sindicato, de acuerdo con las ideas del maestro Alberto Trueba Urbina, es de derecho social, toda vez que el derecho del trabajo está destinado a proteger a la clase social de los trabajadores, debe tener sus propias formas de organización, tendientes a la defensa y mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios, por tal motivo, debemos excluir la idea de que sea de derecho privado o de derecho público; en primer lugar, no se considera de derecho privado, porque esta rama jurídica regula las relaciones entre particulares principalmente de carácter patrimonial y el derecho laboral tiene características y finalidades distintas.

Si acaso, realiza actividades de carácter privado, éstas son muy limitadas, como lo establecen los artículos 374 y 378 de la Ley Federal del Trabajo.

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

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y,

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

En cuanto al carácter de derecho público, como ya mencionamos con anterioridad, con la reforma propuesta por el Presidente Lázaro Cárdenas, que suprimió la prohibición de que los sindicatos intervinieran en asuntos políticos o ejercitaran dicha actividad. Es así como los sindicatos, como personas morales de derecho social y en virtud de que la política está muy relacionada con la vida sindical, pueden intervenir activamente en las actividades políticas.

La personalidad jurídica de los sindicatos, la adquieren desde el momento mismo en que se constituye y desde ese momento tienen la capacidad de goce, aunque para que tengan o adquieran la capacidad de ejercicio necesitan el registro de dicho sindicato.

La capacidad de goce es la aptitud para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones. En cuanto a la capacidad de ejercicio, es la aptitud o idoneidad para ejercer o hacer valer los derechos.

"El registro sirve para autenticar la existencia de la asociación profesional, pero no es creador de la personalidad jurídica, porque ésta encuentra su fundamento en la Constitución y menos es creador de la existencia misma del sindicato, porque éste es una realidad social con vida propia."

(44)

Así pues, el Estado no podría desconocer la personalidad jurídica del sindicato, porque esto llevaría implícito la Violación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Sin embargo, para que el sindicato tenga plenamente la personalidad jurídica, esto es, que además de tener la capacidad de goce, tenga la capacidad de ejercicio, necesita registrarse ante las autoridades laborales y, así poder actuar en defensa de sus intereses colectivos o representar el

---

(44) De la Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 433.

interés profesional, es decir, poder enfrentarse al factor capital en defensa de los intereses colectivos de la comunidad obrera y en representación de cada uno de ellos en lo individual.

Así pues, no es necesario que el sindicato esté registrado para tener personalidad jurídica, ya que el registro sirve únicamente para que el Estado lleve un control del sindicalismo y, es por eso que la negativa del registro no trae como consecuencia la disolución de la personalidad, ya que esta desaparece sólo en caso de disolución del sindicato o en caso de cancelación del registro que se lleve ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que, nunca la ley dice que la personalidad jurídica del sindicato se disolverá por la negativa del registro.

El artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo, nos dice que, "Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa."

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, al comentar dicho precepto, nos dicen (45) "Todo lo relacionado con la disolución, suspensión o cancelación del registro de los sindicatos, se tramitará ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos ordinarios."

C) REPRESENTACION DE LA MESA DIRECTIVA ANTE LAS  
AUTORIDADES Y PATRONES

Para poder hablar de la mesa directiva en sí, primero hay que saber donde surge, y es así que nos encontramos que la mesa directiva es elegida por la asamblea que de acuerdo a la fracción I del artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, es el órgano constituyente del sindicato, así como también es el órgano jurisdiccional interno para conocer de las faltas sindicales e imponer las sanciones establecidas en los estatutos, así como el órgano legislativo interno del sindicato, de igual forma resuelve sobre la adhesión o disociación en lo que se refiere a la federación y confederación y por último, está facultada para disolver el sindicato.

---

(45) Supra, op cit.

La mesa directiva, que como ya mencionamos es creada por la asamblea, será quien represente tanto los intereses individuales de los asociados, como los intereses colectivos del sindicato.

De acuerdo a la práctica, en nuestro medio, la mesa directiva está formada y así queda plasmado en los estatutos, por:

Secretario general  
Secretario del interior  
Secretario de trabajo y conflictos  
Secretario del exterior  
Secretario de organización y propaganda  
Secretario de previsión social  
Secretario de acción deportiva  
Secretario de finanzas  
Secretario de actas y acuerdos

Dichos integrantes de la mesa directiva, no son necesariamente los que debe contener, ya que pueden ser más integrantes o inclusive, menos, sin embargo, en la práctica, éstos son los que más se manejan; así podemos tener también comisiones como la de honor y justicia, comisión de hacienda, mismos que pueden estar formadas por un presidente, un

secretario y un vocal, también tenemos a los tesoreros, etc., simplemente los que señalamos son los que nos parecen los más importantes.

Así tenemos que el secretario general realiza las siguientes actividades:

- a) Tiene la representación legal del sindicato y es la figura principal del mismo;
- b) Convocar a asambleas y presidir las mismas;
- c) Autorizar sobre los gastos del sindicato, de acuerdo con el presupuesto y las cuotas sindicales recavadas;
- d) Informar cada seis meses junto con el secretario de finanzas, sobre los ingresos y egresos económicos del sindicato;
- e) Nombrar al personal administrativo del sindicato

El secretario del interior realiza lo siguiente:

- a) Podrá sustituir en las ausencias temporales y definitivas al secretario general.

El secretario de trabajo y conflictos:

- a) Tiene a su cargo el asesoramiento y defensa

de los miembros del sindicato en sus conflictos con el patrón o con autoridades de cualquier índole;

b) Llevar a cabo la táctica de lucha del sindicato;

c) Vigilar el cumplimiento del contrato o contratos celebrados, así como que dichos contratos sean revisados en tiempo y forma y siempre con el propósito de superación;

d) Estudiar la legislación laboral y sugerir al comité ejecutivo las mejores formas de aprovechar dicha legislación;

e) Rendir su informe por escrito a la asamblea.

Secretario del exterior:

a) Suplir con las mismas facultades y obligaciones al secretario de trabajo y conflictos en sus ausencias temporales o definitivas;

b) Proponer a los trabajadores miembros del sindicato que deban participar en seminarios, mesas redondas, viajes de estudio y todas encomiendas y convocatorias que se dirijan al sindicato.

Secretario de organización y propaganda:

a) Hacer labor de proselitismo entre los trabajadores no sindicalizados para incorporarse a las filas del sindicato;

b) Atender las solicitudes de ingreso formulados por los trabajadores que deseen miembros del sindicato y llevar el registro y padrón correspondiente;

c) Expedir a cada uno de los miembros del sindicato la credencial que lo acredita como socio.

Secretario de previsión social:

a) Estudiar los problemas relativos a la vigilancia y seguridad industrial en los centros de trabajo;

b) Cuidar que se organicen en cada centro de trabajo, comisiones de higiene y seguridad, así como de capacitación y adiestramiento;

c) Difundir entre los miembros del sindicato los reglamentos relativos a seguridad social;

d) Pugnar porque se cumpla la Ley del Seguro Social;

e) Vigilar que los servicios del IMSS sean adecuados y recurrir en queja ante el instituto cuando lo amerite la falta de atención.

Secretario de acción deportiva:

a) Promover y cuidar que se organicen y funcionen equipos deportivos de todas las ramas entre los miembros del sindicato;

b) Pugar porque la empresa otorgue a sus trabajadores equipos deportivos, canchas y efectivo necesario para el desarrollo de la actividad deportiva;

c) Organizar excursiones, eventos al aire libre, convivencias familiares.

Secretario de finanzas:

a) Hacer inventario de los bienes muebles e inmuebles del sindicato, fijándoles el valor que tengan;

b) Proveer a las oficinas del sindicato de todo lo necesario para el desarrollo de las funciones propias de la organización y despacho de los asuntos;

c) Llevar en debida forma la contabilidad del sindicato;

d) Vigilar y exigir el pago puntual de las cuotas sindicales;

e) Hacer los pagos y cobros propios de la actividad del sindicato.

Secretario de actas y acuerdos:

a) Llevar adecuadamente el libro de actas del sindicato, registrando los cambios estatutarios, de comité ejecutivo, de cuotas sindicales, etc.;

b) Llevar el registro de la correspondencia del sindicato y contestar dicha correspondencia firmando juntamente con el secretario general.

Estas son sólo algunas de las facultades y obligaciones de los integrantes de la mesa directiva, pudiendo ser tantas más cuanto alcance la imaginación, siempre y cuando tiendan al mejoramiento de los miembros del sindicato y de éste mismo.

Así pues, tenemos que la mesa directiva tiene intervención directa ante los patrones y ante las autoridades. En cuanto a la intervención que tienen ante los patrones, ésta la llevan a cabo cuando surgen conflictos con los trabajadores, entonces, son los encargados de dialogar con el patrón para llegara una solución sin entorpecer las labores propias de la empresa.

Así, cada vez que surge algún conflicto, el comité ejecutivo o mesa directiva les hará saber a los miembros del sindicato los problemas que existen y las posibles soluciones al caso, y así el patrón se ahorrará el trabajo de

tener que dialogar con todos y cada uno de los trabajadores que le prestan sus servicios.

En cuanto a su intervención ante las autoridades, ésta es más amplia, toda vez que existe un mayor campo de acción en el cual se puede desenvolver.

Como ya mencionamos, la mesa directiva está integrada por las personas que se encargarán de llevar a cabo todas las gestiones ante las autoridades, con el objeto de que el sindicato pueda funcionar correctamente.

Primeramente, siguen todos los pasos del procedimiento para poder obtener el registro del organismo sindical y lograr que se le otorguen las constancias respectivas para poder comparecer ante cualquier tipo de autoridades a defender los intereses de los agremiados.

Asimismo, podrán comparecer ante las autoridades laborales a fin de lograr la firma o la revisión del contrato colectivo de trabajo, con el objeto de lograr incrementos salariales y, también, mayores prestaciones a las establecidas por la ley. De igual forma, podrán solicitar el cumplimiento del contrato colectivo, en caso de que el patrón viole alguna de las cláusulas del mismo.

Como los integrantes de la mesa directiva son los representantes del sindicato, éstos también podrán demandar ante las autoridades, la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo de alguna empresa, cuyos trabajadores decidan ingresar al seno de dicho sindicato.

La mesa directiva, a través del secretario general, es quien tiene la representación del sindicato ante las autoridades laborales, salvo que los estatutos establezcan lo contrario y, por lo tanto, son los únicos que tienen facultades para comparecer y realizar toda clase de trámites tendientes al buen funcionamiento del sindicato, así como defender los intereses tanto individuales como colectivos, aunque en el caso de los conflictos individuales, la mesa directiva cesa en su función, en el momento en que el trabajador decide hacerse defender por sí o por diversa persona, conforme lo establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 375. Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

El maestro Mario de la Cueva, nos dice que la

función de la mesa directiva es "... la conducción del sindicato en la batalla del trabajo,... dirigir el estudio y la lucha obrera en defensa y para el mejoramiento de los intereses del trabajo, y al través de ella, preparar el triunfo de la justicia social en el mañana". (46)

#### D) OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Las obligaciones están contempladas en el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo, así como las prohibiciones de los sindicatos que se encuentran plasmados en el artículo 378 del mismo ordenamiento.

#### OBLIGACIONES.

Son obligaciones del sindicato:

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

---

(46) Supra, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 359.

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

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

A decir verdad, esta última, fue agregada a las que ya existían en la ley de 1931 y vendría a ser continuación de la fracción segunda, en virtud de que en ambas tienen que informar a la autoridad los cambios que se vayan realizando en el sindicato.

En lo que se refiere a la fracción primera, la misma, como ya hemos manifestado, es un atentado contra la libertad de sindicación, toda vez que, el Estado, al pedir informes de las actividades que realizan los sindicatos como tales, se está inmiscuyendo en la vida interna de esta organización sindical.

Al respecto nos señala el maestro Mario de la Cueva que "La aparente limitación que se nota en la frase final, no es tal limitación, porque todos los actos sindicales

se refieren a la actividad de los sindicatos como tales." (47)

A nuestro punto de vista, esta fracción se debería de suprimir, ya que, sería como si los sindicatos fueran dependientes del gobierno y tuvieran que estar informando a las autoridades de su actividad y, supuestamente la autoridad, en este caso, tanto las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberían de estar únicamente -- en cuanto a los sindicatos se refiere -- para exigir a los organismos sindicales que cumplan con los requisitos que marca la ley, y así, poderles otorgar el registro sindical.

Auf, una vez adquirido el registro, los sindicatos pueden actuar libremente, sin temor a que el gobierno, por medio de las autoridades antes mencionadas, se inmiscuya en su vida interna.

La fracción segunda tiene su razón de ser y hasta cierto punto, es el organismo sindical al que más le

---

(47) Supra, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 362.

interesa, en virtud de que, el sindicato, al intervenir en defensa de sus intereses colectivos, deberá acreditar su personalidad con copia certificada de la misma, otorgada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, o bien, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y para que se les pueda otorgar, es necesario que presenten el acta de asamblea en la que se hubiese designado la directiva, para que pueda ser registrada.

Esta directiva, será quien represente al sindicato ante cualquier autoridad, y al igual que los cambios que se vayan efectuando, deberá darse aviso oportuno a las autoridades registradoras para que, en cualquier tiempo esté perfectamente constituida la personalidad del sindicato.

La tercera fracción, misma que no existía en la ley de 1931, se creo a propuesta de la Dirección de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, porque era indispensable conocer el número de miembros de cada sindicato, con el objeto de considerarlo cuando fuera necesario.

#### PROHIBICIONES.

Como ya manifestamos, a partir de las reformas

hechas por el Presidente Cárdenas en 1940, mismas que permitieron a los sindicatos intervenir directamente en asuntos políticos, la ley de 1931 conservó diversas prohibiciones que en la actualidad no las contempla la ley laboral vigente. Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo de 1931, contenía las siguientes:

I. Intervenir en asuntos religiosos;

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

III. Usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalicen; y

IV. Fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades.

De las anteriores prohibiciones, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 378, sólo conservó las dos primeras, es decir, intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

En relación a la primera prohibición, esto es, intervenir en asuntos religiosos, en nada perjudica el accionar

del sindicato, en virtud de que a dichos organismos sindicales les tiene sin cuidado no intervenir en asuntos religiosos, sin embargo, tomando en cuenta que la mayoría de los trabajadores son católicos, los sindicatos organizan peregrinaciones a la Basílica, con el fin de que los trabajadores visiten a la Virgen, es la única forma en que se podría decir que los sindicatos participan en dichas actividades, pero sólo atendiendo a las exigencias de sus agremiados y en forma esporádica.

Esto se da en virtud de que en México se considera en su mayoría guadalupano y acostumbra visitar la Basílica en los días 12 de diciembre de cada año, con el fin de cantarle las mañanitas a la Virgen.

En cambio, la segunda prohibición que marca nuestra ley, que se refiere a ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro, el sindicato se ve en la necesidad de realizar algunos actos de comercio, aunque no necesariamente con ánimo de lucro. Así lo menciona el maestro Mario de la Cueva, al decir que los sindicatos pueden verse obligados a realizar algunos actos de comercio, cuya prohibición hará muy difícil, para no decir imposible, las relaciones sociales de los sindicatos, es algo distinto al ejercicio de la profesión de comerciante con ánimo de lucro,

que los desviaría de su función fundamental, porque es una de las formas de actuar del capital. (48)

Estos actos de comercio que realiza el sindicato o los sindicatos, no van encaminados a obtener un lucro, más bien los realizan con el fin de beneficiar a sus agremiados y así poder tener un mejor nivel de vida, ya que, en caso de que esos actos de comercio se encaminaran a obtener un lucro, el sindicato dejaría de perseguir las finalidades de la organización, que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes y en este caso procedería la cancelación de su registro, por dejar de cumplir con los requisitos que marca la Ley Federal del Trabajo.

---

(48) Supra, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, op cit, pág. 363.

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

I.- La coalición y el sindicato son una especie del género asociación en general. Aquélla difiere de esta en que es temporal e informal y, no necesita registrarse ante las autoridades correspondientes.

II.- El sindicato es el medio más idóneo a través del cual los trabajadores pueden defender y exigir sus derechos.

III.- El sindicato de trabajadores es un logro social y por lo tanto, no están contemplados en nuestro derecho los sindicatos mixtos, es decir, los formados por trabajadores y patrones.

IV.- Los trabajadores tienen derecho a sindicalizarse si así es su deseo o de no hacerlo, así como de separarse de los mismos cuando lo crea conveniente, sin embargo, el patrón deberá separar de su trabajo a los miembros que sean expulsados o renuncien al sindicato.

V.- La cláusula de exclusión es un concepto que va en contra de los trabajadores, ya que es usado por los líderes sindicales como un acto de discriminación.

VI.- Un sindicato de trabajadores se constituye para el estudio, mejoramiento de las condiciones económicas y de trabajo, así como para la defensa de sus intereses comunes y, a través de él, lograr un mejor nivel de vida.

VII.- Los líderes sindicales deben respetar la filiación partidista de cada trabajador, y no, obligarlos a que se afilien al partido político de la preferencia del sindicato, y debe consignarse esta libertad en los estatutos.

VIII.- El número de 20 trabajadores establecidos por el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo para formar un sindicato, es muy exagerado y consideramos que para el funcionamiento de un sindicato bastaría con 10 trabajadores.

IX.- El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo es letra muerta. Todo aquél trabajador que desea formar su propio sindicato no se lo permiten y cuando no quiere sindicalizarse, lo obligan y si no lo quiere hacer, simplemente no le dan el trabajo.

X.- Las autoridades laborales no tienen un mecanismo apropiado para vigilar que se cumpla con lo dispuesto por el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, es decir, en relación a los extranjeros y menores de edad en la mesa directiva.

XI.- Los trabajadores que no reúnen los requisitos para formar un sindicato, se adhieren a uno ya constituido, pero sus líderes sindicales no se preocupan de ellos.

XII.- Los sindicatos proteccionistas contratados por el patrón deben desaparecer, ya que frenan o impiden que los trabajadores puedan lograr mejores niveles de vida, tanto económicos como del trabajo mismo.

XIII.- Hemos dado el nombre de sindicatos "coyotes" a aquéllos grupos de matones que se dedican a intimidar tanto a los patrones como a los propios trabajadores.

XIV.- En caso de negativa del registro sindical, los representantes de los trabajadores son los indicados para interponer el juicio de amparo, sin embargo, existen tesis contradictorias al respecto, unas que nos indican que son los trabajadores mismos los encargados de interponer el juicio de amparo, y otras que dicen que son los representantes, nosotros consideramos que son los representantes de los trabajadores los indicados.

XV.- El sindicato existe, aunque no haya de por medio el registro ante las autoridades laborales.

XVI.- En el caso del registro sindical, tratándose de competencia federal, debe ser facultad de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

XVII.- La mesa directiva del sindicato, es la que tiene la representación del mismo y por lo tanto es la encargada de defender los intereses, tanto individuales como colectivos, esto, a través de su secretario general, salvo que los estatutos establezcan otra cosa.

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

- Barajas, Santiago, INTRODUCCION AL DERECHO MEXICANO, Tomo II, Editorial U.N.A.M., México, 1986.
- Borrajo Da Cruz, Efrén, INTRODUCCION AL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO, Cuarta Edición, Editorial Técnos, Madrid, 1975.
- Cabanellas, Guillermo, DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959.
- Cabazos Flores, Baltasar, 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL, Editorial Trillas, México, 1985.
- Cabazos Flores, Baltasar, EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA TEORIA Y EN LA PRACTICA, Editorial Jus, México, 1972.
- Cabazos Flores, Baltasar, EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMERICA, Editorial Trillas, México, 1981.
- Carro Igelmo, Alberto José, INTRODUCCION AL SINDICALISMO, Barcelona 1971.
- Castorena, J. Jesús, MANUAL DE DERECHO OBRERO, Sexta Edición, Editorial Fuentes Impresores, S.A., México, 1973.
- De Buen Lozano, Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Tomo II, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1987.
- De la Cueva, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, Décima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1970.
- De la Cueva, Mario, EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Tomo II, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1984.
- Fix-Zamudio, Héctor y Carpizo, Jorge, LA NATURALEZA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN MEXICO, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1975.
- Fraga, Gabino, DERECHO ADMINISTRATIVO, Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.
- Guerrero, Euquerio, MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Undécima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.

- Guerrero, Euquerio, RELACIONES LABORALES, Editorial Porrúa, S.A., México, 1971.
- O. Rabasa, Emilio y Caballero, Gloria, MEXICANO: ESTA ES TU CONSTITUCION, Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, LII Legislatura, México, 1984.
- Ramos, Eusebio, DERECHO SINDICAL MEXICANO Y LAS INSTITUCIONES QUE GENERA, Editorial Velux, México, 1974.
- Rodriguez Cuevas, Jorge, ASAMBLEAS: PREPARACION Y PARTICIPACION Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.
- Rojina Villegas, Rafael, COMPENDIO DE DERECHO CIVIL, Tomo IU, Décima Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1981
- Santos Azuela, Héctor, ESTUDIOS DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1983.
- Trueba Urbina, Alberto, NUEVO DERECHO DEL TRABAJO, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.

#### LEGISLACION

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1985.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editores Unidos Mexicanos, México, 1986.
- Cabazos Flores, Baltasar, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, Vigésima Segunda Edición, Editorial Trillas, México, 1988.
- Ramírez Fonseca, Francisco, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Quinta Edición, Editorial PAC, México, 1985.
- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Sextuagésima Quinta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1991.

CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES, Vigésimonovena Edición,  
Editorial Porrúa, S.A., México, 1983.

O T R A S F U E N T E S

CONVENIOS DE LA O.I.T. RATIFICADOS POR MEXICO, Segunda Edición,  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México,  
1983.

DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, Instituto de Investigaciones  
Jurídicas, U.N.A.M., Segunda Edición, Editorial  
Porrúa, S.A., México, 1988.

LA LIBERTAD SINDICAL, Segunda Edición, Oficina Internacional  
del Trabajo, Ginebra, 1976.

PRINCIPIOS Y NORMAS DE LA O.I.T. SOBRE LIBERTAD SINDICAL,  
Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1976.