

463



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

## PROBLEMATICA DEL REGISTRO SINDICAL.

### T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ADY MARUCIA MACIAS LORENZANA

ASESOR: LIC. JORGE MANUEL GARIZURIETA GONZALEZ



MEXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

ABRIL, 2002.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

# Paginación Discontinua

**A mis padres y hermanos:  
Por su apoyo incondicional.**

**Al Lic. Jorge M. Garizurieta  
González:  
Por su paciencia, comprensión  
y sabios consejos.**

**A mis mejores amigas:  
Cony y Zitlali.**

**Para Ari:  
Por ser fuente de inspiración.**

# INDICE

Introducción.....	pág. I
<b>I. Antecedentes Históricos del Sindicalismo.....</b>	<b>1</b>
1. En Europa.....	1
A. Inglaterra.....	2
B. Francia.....	7
C. Alemania.....	12
2. En Latinoamérica.....	14
A. Cuba.....	14
B. Colombia.....	17
C. Chile.....	19
D. Argentina.....	23
3. En México.....	29
A. Epoca Colonial.....	29
B. El Porfiriato.....	33
C. El Maderismo.....	38
D. La Revolución Constitucionalista.....	39
E. Artículo 123 Constitucional.....	43
F. Ley Federal del Trabajo de 1931.....	48
G. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	49
<b>II. Conceptos Generales.....</b>	<b>51</b>
1. Asociación Profesional.....	51
A. En la Antigua India.....	51
B. En la Antigua Grecia.....	52
C. En Roma Regia, Republicana e Imperial.....	52

2. Sindicato .....	57
A. Origen Etimológico .....	57
B. Definiciones Doctrinales .....	59
C. Definición Legal .....	60
3. Libertad Sindical .....	61
4. Derecho de Afiliación Sindical .....	63
5. Registro Sindical .....	65
6. Despido y Rescisión de la relación laboral .....	72
III. El Sindicalismo de acuerdo con la Legislación vigente .....	75
1. Artículo 123 Constitucional Apartado "A" .....	75
2. Ley Federal del Trabajo .....	78
A. Clasificación de los sindicatos .....	78
B. Constitución del sindicato .....	80
a. Requisitos de fondo .....	86
b. Requisitos en cuanto a las personas .....	86
c. Requisitos formales .....	88
C. Registro del sindicato .....	89
D. Personalidad jurídica de los sindicatos .....	96
E. Funcionamiento de los sindicatos .....	100
F. Disolución de un sindicato .....	105
IV. Propuesta de reformas en el ámbito del Registro Sindical.....	106
Conclusiones .....	126
Bibliografía .....	130

## INTRODUCCIÓN

A través de la historia las organizaciones de trabajadores han buscado establecer mecanismos que les permita manifestar y dar cumplimiento a sus intereses de clase, en ese sentido las diversas legislaciones en el mundo han tratado de limitar, prohibir, proteger, regular o reconocer el interés de la clase trabajadora.

Históricamente se puede observar que la organización de los trabajadores se ha manifestado mucho antes de su inclusión en el mundo jurídico.

El proceso para introducirlo ha presentado diversos problemas, además de polémicas. Es por eso, la necesidad de analizar el desarrollo de las organizaciones obreras a través de la historia en diversas partes del mundo, comenzando por Europa, pasando por Latinoamérica, hasta llegar a la legislación actual en nuestro país.

El reconocimiento de los sindicatos en el Derecho Laboral permite ver una figura muy importante, el "registro sindical", básico en diversos países, porque de él depende la existencia del sindicato, a diferencia de nuestro país, donde está contemplado como mero trámite, que sólo otorga al sindicato el reconocimiento de haber cubierto los requisitos de ley para su constitución.

Sin embargo, al analizar cada uno de los requisitos que se deben cubrir, se observa la necesidad de ser reformados por las limitaciones que presentan, por ejemplo: en relación al número mínimo de trabajadores (sólo veinte) y al periodo de tiempo tomado en cuenta para considerar a los trabajadores en servicio activo (sólo treinta días).

Además, para la obtención del registro se debe presentar una solicitud ante la autoridad registradora, la que cuanta con un término de ley para dar la resolución, que en caso de incumplimiento da pauta a lo que diversos autores han llamado "registro automático", no obstante, éste en algunas ocasiones no se cumple como tal, provocando que se pueda configurar él mismo cuando hay carencia de algún requisito o más aún que el sindicato no pueda actuar en defensa de sus intereses.

Es por ello que en el presente estudio se plantea la necesidad de analizar y proponer reformas a la Ley Federal del Trabajo para limitar las atribuciones que ha llegado a tener la autoridad registradora, dígase Secretaria del Trabajo y Previsión Social o las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, para que realmente se pueda hablar de un "mero trámite".

## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO

#### 1. EN EUROPA.

Antes de comenzar con el desarrollo del presente trabajo, es importante conocer los antecedentes del sindicalismo en el mundo, para observar su desarrollo a través de la historia hasta llegar a la actual reglamentación que existe en México. En el caso en concreto, se estudiará al continente Europeo: en Inglaterra, Alemania y Francia. Por la aparición de las asociaciones de compañeros, mismas que son señaladas por diversos autores, como las precursoras de los sindicatos. En relación con Latinoamérica analizaremos: Cuba, Colombia, Chile y Argentina.

La historia del sindicalismo es de vital importancia para conocer el por qué de las instituciones actuales, cuáles fueron los elementos que motivaron el reconocimiento de una asociación profesional, así como de un sindicato, el por qué contemplar ciertos requisitos para su constitución, entre otras cosas.

Las asociaciones de compañeros recibieron los nombres de *Bruderschaften* y *Fratemites*, no es fácil precisar su origen, aunque podríamos hablar del siglo XII al XV. Después cambiaron su

denominación, por *Associations Compagnonniques* en Francia y *Gesellenverbaende* en Alemania.<sup>1</sup>

#### A. INGLATERRA.

Como ya se mencionó, en Inglaterra encontramos a las Asociaciones de Compañeros cuyo propósito era la defensa de intereses comunes y la búsqueda de mejores condiciones de vida. Eran asociaciones gremiales, que contaban con una mesa directiva, cobraban cuotas a los miembros y tenían un Tribunal que administraba justicia en los problemas que se suscitaban al interior de la Asociación.

Como regla se planteaba, para que una persona pudiera prestar sus servicios en un taller, debía formar parte de la Asociación, podríamos decir que este es el antecedente más remoto de la Cláusula de exclusión de ingreso.

La lucha en contra de las corporaciones la llevaban a cabo por medio del boicot, realizado en contra de los compañeros que habían sido expulsados de la Asociación, para no ser contratados, y a los que venían de otras ciudades y querían prestar sus servicios, sin ingresar al grupo, ni prestar juramento de cumplir sus lineamientos.

---

<sup>1</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, tercera edición, Porrúa, México, 1949, p. 229.

También se le aplicaba al maestro para que ningún compañero laborara con él. Se planteaba la huelga y cuando no se alcanzaba justicia, los trabajadores preferían salir de la ciudad, antes que regresar al taller. Las Asociaciones de Compañeros eran secretas y sus luchas ilícitas.<sup>2</sup>

Con la Ley de 1799 y su reforma de 1800 se prohibió la actividad sociaetaria porque se pensaba que atentaba al libre desenvolvimiento industrial. El liberalismo se encontraba en su mayor apogeo, se decía que las fuerzas de la economía se debían desarrollar libremente, la ley de la oferta y la demanda regularía los precios y los salarios.<sup>3</sup>

Durante el Siglo XVIII la coalición quedó prohibida tanto para obreros, como para patronos, ya que era contraria a la supuesta libertad económica.

Se pensaba que un contrato de trabajo debía ser resultado de las pláticas de un patrón y un obrero, situación que no se dio, porque el patrón establecía el contrato y la reglamentación interna del centro de trabajo, si el trabajador no estaba de acuerdo con las condiciones de trabajo, simplemente no se le contrataba y después le costaba más encontrar un empleo.

---

<sup>2</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 231 y 232.

<sup>3</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Porrúa, México, 1991, p. 184.

La miseria en la que vivían los obreros no tardó en salir a relucir, trayendo como consecuencia el fracaso del liberalismo. Francis Palace en 1824 consigue el reconocimiento de la libertad de coalición, abrogando las leyes de *Combination Act*, dejando de ser perseguidos los hombres que se coaligaban en defensa de sus intereses, iniciando así el periodo de la tolerancia. Se puede decir que el derecho inglés ya reconocía el derecho de asociación. <sup>4</sup>

En la esfera del sindicalismo Inglés una figura destacada es Roberto Owen, que en 1833 inició un movimiento y fundó una gran confederación que llegó a contar con un gran número de miembros, él apoyó el movimiento de las *Trade Unions* y el proyecto de reforma a la legislación laboral, terminó con varias huelgas conocidas con el nombre de "cartismo", ya que buscaba conseguir la "carta" constitucional del trabajo. Concebía la transformación de la Asociación Profesional a movimiento sindical. <sup>5</sup>

Gracias a una huelga en los hiladeros de Hyde cerca de Manchester, los obreros se dieron cuenta que la lucha local no tenía gran peso, por lo que, era conveniente la unión de todos los trabajadores, dejando de lado la lucha contra los empresarios, para pasar a la Revolución Social.

---

<sup>4</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 185.

<sup>5</sup> Cfr. DEVEALI, Mario L, Derecho Sindical y de Previsión Social, tercera edición, Editor Víctor P. Zavalia, Argentina, 1957, p. 27.

En 1834 se crea la *Grand National Consolidated Trades Union*, con más de 500,000 trabajadores de diferentes industrias. En el mismo año se anunció una huelga, que fracasó más tarde, debido a los paros que hicieron los empresarios como contestación al movimiento que se estaba gestando. Los Jueces de Inglaterra aplicaron la vieja ley llamada amo y servidor, que daba pauta para castigar al obrero que no cumplía con el trabajo, aplicando también las leyes por conspiración criminal. Motivo de atraso en el movimiento obrero. <sup>6</sup>

Roberto Owen pensaba en la necesidad de una Revolución Social, pero sin emplear la violencia, tenía fe en que el Parlamento introduciría las reformas.

El movimiento obrero se tornó egoísta, quedando de lado las ideas de una Revolución Social, cada gremio se ocupaba sólo por sus integrantes, olvidando a los demás trabajadores, por lo que, en 1842 terminó el movimiento sindicalista, quedando restos del movimiento Owenista. <sup>7</sup>

Como ejemplo, cabe señalar la Asociación de los Mecánicos Constructores de Máquinas y Puentes, para ingresar a ésta *Trade Union* debían tener varios años de aprendizaje y un título o diploma; para la defensa de los intereses del grupo los socios pagaban una

---

<sup>6</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 245.

<sup>7</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 294.

cuota, también era utilizada con fines mutualistas, reclamaba el monopolio del trabajo, de acuerdo con el Maestro de la Cueva el movimiento de aquella época era aristócrata, egoísta y mutualista.<sup>8</sup>

Estallaron varias huelgas y los empresarios respondieron que para salvar a la industria se debían restringir las libertades. Las *Trade Unions* se convencieron que nada se lograba con las uniones locales, ya que solo obtenían ventajas parciales con una duración corta. Dichas reflexiones consiguieron que en 1867 se suprimiera la desigualdad jurídica consagrada en la *Ley Master and Servant* y en 1871 se dicta la Ley de las *Trade Unions*, legislación básica en esa materia.<sup>9</sup>

En 1875 se aprueba la *Trade Union Amendment Act*, con la que el sindicato incursionó en el campo jurídico, ya que declaró legítima la regulación de las relaciones entre los trabajadores y los patrones, o entre los patrones y los trabajadores, por lo que, los administradores de las asociaciones estaban autorizados para ir a un tribunal a sostener cualquier acción en relación a la propiedad o derechos de la asociación. Más tarde con la *Trade Disputes Act* y la *Work-Mens Compensation Act* de 1906 se aseguró la estabilidad jurídica de los sindicatos y de los convenios colectivos de trabajo.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Cfr. *Idem*.

<sup>9</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Op. cit. p. 186.

<sup>10</sup> Cfr. *Idem*.

## B. FRANCIA

Algunos autores señalan a la Revolución Francesa como la responsable de la abolición de las corporaciones y de la prohibición a la asociación obrera. En 1776 las corporaciones ya habían sido suprimidas por el Edicto de Turgot bajo el reinado de Luis XVI.<sup>11</sup>

La Ley de Chapelier de 14 de junio de 1791 y el Código Penal de 1810 que prohibía la asociación de más de veinte afiliados sin previa autorización del gobierno fueron dos lineamientos de gran importancia que dieron pauta a la lucha revolucionaria. El período de la tolerancia no tuvo el mismo desarrollo que en Inglaterra.<sup>12</sup>

El Socialismo Francés desde 1848 discutía sus principios teóricos pasando por grandes pensadores, como Marx, Proudhon y Sorel, éste último contemplaba la protesta a favor de la clase obrera y en contra del orden económico y político.<sup>13</sup>

Las raíces ideológicas del sindicalismo las encontramos en el socialismo, que se deja ver en la primera mitad del siglo XIX. En la segunda mitad del siglo se da el combate ideológico de Proudhon y Marx, siendo el resultado el sindicalismo, definido como la doctrina y tendencia social que procura la transformación de la sociedad, del orden jurídico y del Estado por procedimientos meramente

---

<sup>11</sup> Cfr. DEVEALI, Mario L, Derecho Sindical y de Previsión Social, Op. cit. p. 26.

<sup>12</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 298.

<sup>13</sup> Cfr. *Idem*.

sindicales y su substitución por una nueva organización, cuya cédula sería el Sindicato.<sup>14</sup>

Este Sindicalismo acepta la crítica al capitalismo, pero no separándose del individualismo, no se contemplan derechos colectivos, se busca una nueva vida social.

A principios de 1848, con la monarquía de los Orleáns, se establece la Segunda República que proclamaba la libertad de asociación para los trabajadores, estableciendo los Talleres Nacionales, que más tarde desaparecen. El golpe de estado de 1851 y la asunción de Napoleón III y el Segundo Imperio Bonapartista termina con la Segunda República. En esta época los obreros alcanzaron el derecho de asociación profesional, el 15 de mayo de 1864 hay modificaciones al Código Penal y se admite la libertad de coalición y la huelga (admitida sin actos de violencia). Pero el derecho de asociación seguía regido por el Código Penal.<sup>15</sup>

Francia consiguió la Ley Waldeck Rousseau de 21 de marzo de 1884, que reconocía la libertad de asociación tanto para obreros como para patrones, semejante a lo que se conoce hoy como sindicato de empresa, a diferencia de Inglaterra donde era más de

---

<sup>14</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 299.

<sup>15</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Op. cit. p. 188.

carácter gremial (un gremio no compartía los intereses de otro, a pesar de estar vinculados por el trabajo).<sup>16</sup>

Uno de los principios más importantes que distinguen al Sindicalismo Francés es el haber establecido la *separación de la política y por ende de los políticos*, esto, por la división que se dio entre los partidos en el parlamento, el movimiento obrero iba de un lado a otro sin tener permanencia a conveniencia de cada partido. Esta idea se estableció en el año de 1899 cuando Millerand ingresó al Gabinete Waldeck-Rousseau, cambiando la ideología y teniendo el sindicalismo un matiz revolucionario.<sup>17</sup>

Desde un inicio los sindicatos buscaron la unión y es por ello que crearon las Bolsas de Trabajo y más tarde la Federación de Bolsas de Trabajo, unión de sindicatos, cuya finalidad era conseguir la unión de trabajadores, no importando las ramas industriales a las que pertenecían, fijado en cada localidad, se brindaba información y era un centro de reunión para los trabajadores.

En 1902 se creó la Confederación General del Trabajo y el Pacto de Montpellier estableció sus finalidades: unión de los asalariados para la defensa de sus intereses morales y materiales, económicos y profesionales; con independencia de toda escuela política, conscientes de la lucha para desaparecer al asalariado y al

---

<sup>16</sup> Cfr. DEVEALI, Mario L., Derecho Sindical y de Previsión Social. Op. cit. p. 30.

<sup>17</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 299.

patronato. Con la prohibición de usar el título de confederado o de una función de la Confederación en los actos políticos electorales.<sup>18</sup>

La Carta de Amiens, resultado del Congreso Obrero celebrado en la ciudad del mismo nombre en 1906, es contemplada como la base del Sindicalismo Francés, se proponía agrupar a los obreros conscientes de la lucha para desaparecer al asalariado y al patrón, proclamando la lucha de clases, reafirmando la necesidad de unión de los trabajadores con el fin de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, pasando por el fin cotidiano (mejoramiento de las condiciones de vida), al exigir la firma de contrato colectivo y el futuro (emancipación total de la clase trabajadora).<sup>19</sup>

Se planteaba la crítica al sistema capitalista, pero la idea del individualismo no era aceptada, siendo un impedimento para establecer derechos colectivos. Por eso, se buscaba apartar de la política, así como también, no cooperar con el Estado, mientras que también se buscaba una lucha de clases, lo que trae consigo la lucha contra el Estado (que está a favor del capital), la unión de la clase trabajadora, sin importar cual era su actividad. Es por eso, que el término francés *syndicat* significa asociarse para la defensa de los intereses comunes.

---

<sup>18</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 301.

<sup>19</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Op. cit. p. 190.

Se validaba la violencia proletaria y el sabotaje (trabajar despacio, mal y destruyendo los instrumentos de trabajo), para que los trabajadores consiguieran sus objetivos, destruir al capitalismo.

Otro elemento de lucha era la huelga, pudiendo ser parcial o general. La primera sirve para alcanzar el fin cotidiano y para mantener o aumentar la lucha de los trabajadores; la segunda es el recurso supremo, donde se suspende el trabajo por todos los obreros, obligando al Estado a renunciar a la propiedad de los medios de producción en favor de los trabajadores.

La C.G.T. creó el Sello Confederal (utilizado por los sindicatos miembros) y la Tarjeta Confederal (credencial que se le daba a cada trabajador y que lo acreditaba como miembro). Sólo se empleaba a los obreros que tuvieran la credencial.

Las leyes de 1884 y 1920 emplearon la denominación sindicatos profesionales, decían que era la asociación permanente de personas dedicadas a la misma profesión u oficio semejante, o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto es el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 394.

### C. ALEMANIA

En Alemania se estaba muy lejos de los avances en Inglaterra y Francia. El sindicato no surgió de los gremios, la clase obrera se agrupaba en unas Sociedades de Educación Obrera, preconizadas por Schultze-Delitsch, hostiles a cualquier intervención estatal.

Se constituyó la Asociación General Obrera influida por el socialista Lassalle, con la finalidad de crear cooperativas de producción apoyadas por el Estado.

En 1866 en el Congreso de la Internacional celebrado en Ginebra se estableció que la creación de los sindicatos era la tarea principal del proletariado.<sup>21</sup>

En 1868 se constituyó la Unión General Obrera que comprendía 12 uniones profesionales; en ese mismo año el Congreso de Nuremberg consigue que las Asociaciones de Educación Obrera adopten el programa Internacional y se elabora para ello un estatuto para los sindicatos.<sup>22</sup>

El movimiento obrero se polarizó en dos direcciones ideológicas, una socialista-democrática y otra cristiano-social.

---

<sup>21</sup> Cfr. LEFRANC, Georges, El Sindicalismo en el Mundo, Oikos-Tau, España, 1974, p. 25.

<sup>22</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 26.

La Ley de Bismarck de 21 de mayo de 1869, ratificada en 1872 para el Imperio suprimió las penas para la coalición. El 21 de octubre de 1879 el Reichstag vota la Ley Antisocialista y se prohibieron las asociaciones social-demócratas y todas las que perseguían la transformación del régimen social.<sup>23</sup>

Desde 1894 se fueron constituyendo los sindicatos católicos, hasta el Congreso de Maguncia de 1899 donde se reunieron todas las organizaciones para crear la Unión General de Sindicatos Cristianos. La encíclica Singulari Quadam de 1912 establecía la consigna: por todos los medios, incluso la huelga.<sup>24</sup>

La Constitución de Weimar consignaba la libertad de coalición y el derecho de asociación profesional, se decía que era una asociación libre integrada por personas de la misma profesión y condición, constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos.

Durante el régimen de Hitler no se conservó ni siquiera el vocablo sindicalismo. En la Segunda Guerra se restableció la libertad sindical. Más tarde en el congreso de Munich de 1946 se creó la Federación de Sindicatos Alemanes, respondiendo a las dos tendencias ideológicas mencionadas.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 247.

<sup>24</sup> Cfr. LEFRANC, Georges, El Sindicalismo en el Mundo, Op. cit. p. 27.

<sup>25</sup> Cfr. LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Op. cit. p. 193.

La era de la Tolerancia que se dio en Francia, Inglaterra y Alemania fue una época de libertad de coalición, de asociación profesional, de licitud de la huelga y de posibilidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, sin embargo, al estar empapado de principios individualistas, solo existían de hecho, carentes de una regulación que hiciera respetar al derecho.

## 2. EN LATINOAMÉRICA.

### A. CUBA

Las primeras manifestaciones de la asociación profesional en Cuba se remontan al año de 1889, casi con la Independencia, a través de un grupo de anarco-sindicalistas españoles. Los obreros tabacaleros y los de puerto de la habana fueron los primeros en organizarse.<sup>26</sup>

De los movimientos obreros más importantes, cabe señalar la huelga de 1902 por los tabacaleros, misma que fue reprimida con violencia por el gobierno; en 1903 la de trabajadores tabacaleros, marítimos y de la construcción, impulsada por el pago de salarios y sueldos en moneda española, porque era depreciada en los mercados (los precios se establecían en dólares); en 1917 la

---

<sup>26</sup> Cfr. POBLETE TRONCOSO, Moisés, El Movimiento Obrero Latinoamericano, Fondo de Cultura Económica, México, 1946, p. 192.

huelga de los aprendices de las fábricas de cigarros. Hubo una lucha entre los obreros de tendencia anarco-sindicalista y las organizaciones obreras de tendencia socialistas.<sup>27</sup>

Buscando la reivindicación obrera, Diego Vicente Tejera crea el Partido Socialista de Cuba. La Revolución Rusa tuvo gran influencia en la Asociación Profesional Cubana en el año 1922 y en 1924 nació el Partido Comunista Cubano. Se empezaron a organizar de forma más definida los sindicatos con una ideología marxista, adquiriendo un contenido social y una finalidad constructiva. En 1925 surge la Federación Cubana del Trabajo.<sup>28</sup>

Para 1930 existían varios sindicatos en las diversas industrias, como la tabacalera, los obreros de imprenta, los obreros marítimos y los obreros Tranviarios.<sup>29</sup>

Las organizaciones de ideología marxista crearon la Confederación Nacional Obrera de Cuba, que en 1933 realizó una activa acción política en contra del Presidente Machado, quien había establecido la disolución de los sindicatos y una fuerte represión en contra de los dirigentes, una de las medidas utilizadas fue la huelga general, que trajo consigo la caída del Presidente. El Gobierno siguiente reivindicó los derechos de los trabajadores, estableciendo

---

<sup>27</sup> Cfr. Idem.

<sup>28</sup> Cfr. Ibidem, p. 193.

<sup>29</sup> Cfr. ARCOS, Juan, El Sindicalismo en América Latina, Oficina Internacional de Investigaciones Sociales Ginebra, 1964, pp. 194 y 195.

entre otras cosas, el derecho de Asociación Sindical, más tarde disuelto.<sup>30</sup>

Ya para 1937 el movimiento obrero contaba con una gran madurez, lo que trajo como consecuencia que el Presidente adoptara una posición democrática, dando más independencia a los sindicatos, lo que devino en su aumento.<sup>31</sup>

El movimiento sindical recibió un gran empuje con las leyes promulgadas por el gobierno de Grau San Martín, en especial la de sindicación forzosa, que daba a los funcionarios del Estado el papel de árbitros en los conflictos de trabajo.

Cuba unificó las organizaciones sindicales en la Confederación de Trabajadores de Cuba en 1939, estableciendo que en cada rama de industria de cada región debía funcionar un solo sindicato, con la finalidad de celebrar contratos colectivos (impregnada de ideología Marxista). En 1942 celebró su tercer Congreso, destacando que mientras subsista la guerra, los trabajadores deben evitar las huelgas y conflictos tendientes a parar la producción, debiendo poner atención a la petición de crear organismos de conciliación y arbitraje, así como entablar negociaciones directas entre los sindicatos y patrones.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> Cfr. POBLETE TRONCOSO, Moisés, El Movimiento Obrero Latinoamericano, Op. cit. p. 196.

<sup>31</sup> Cfr. Idem.

<sup>32</sup> Cfr. Ibidem. p. 197.

En 1952 el General Batista dio un golpe de Estado retomando el poder y para 1959 Castro se lo quita, conquista el movimiento sindical a través de los comunistas y desaparece a la Confederación de Trabajadores de Cuba, sometiéndola a la policía estatal.<sup>33</sup>

Durante el régimen de Castro se dictaron leyes contrarias a los intereses de los trabajadores. En 1960 se dicta una ley que establece el censo obrero, donde los cubanos se registraban con las autoridades y éstas los colocaban para trabajar. Se abolió el derecho de huelga, la libertad de reunión y el derecho a la sindicación.

## B. COLOMBIA.

Las primeras organizaciones fueron creadas con fines de socorros mutuos, existiendo desde principios de este siglo.

El movimiento sindical comienza después de la Primera Guerra Mundial, basando su organización en las actividades del Partido Socialista Revolucionario.

En las plantaciones bananeras se dieron las primeras organizaciones sindicales, en 1928 los obreros de las plantaciones

---

<sup>33</sup> Cfr. ALBA, Victor, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Libreros Mexicanos Unidos, México, 1964, pp. 431 y 432.

de Santa María realizaron una huelga muy importante, contestada por el Gobierno con represión de las fuerzas militares, provocando retroceso en la actividad obrera. No obstante, los políticos de extrema izquierda continuaron con la organización sindical, empapados del marxismo. Y en 1937 se constituyó la Confederación de Trabajadores de Colombia, que más tarde por disposición gubernamental tuvo el monopolio de la representación sindical, además de ser siempre su colaborador.<sup>34</sup>

Aparejado al sindicalismo con ideología marxista se encuentra la tendencia cristiana, que comenzó en el campo y en 1944 se crea la Unión de Trabajadores Colombianos y la Federación Agraria Nacional, agrupando a todos los sindicatos campesinos.<sup>35</sup>

En 1940 se celebró un Congreso donde se declaró absoluta independencia del movimiento sindical del Gobierno, además se aprobaron resoluciones para exigir el cumplimiento de la ley que planteaba el derecho de sindicalización, así como el derecho absoluto a la huelga, incluyendo los servicios públicos, el fuero y la inamovilidad de los dirigentes de los sindicatos, entre otros derechos.<sup>36</sup>

---

<sup>34</sup> Cfr. ARCOS, Juan, El Sindicalismo en América Latina, Op. cit. p. 101.

<sup>35</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 101 y 102.

<sup>36</sup> Cfr. *Idem*.

En diciembre de 1941 la Confederación de Trabajadores de Colombia logró la unificación y en 1944 ya se había organizado el ramo textil, del café, de los trabajadores petroleros; el transporte marítimo, fluvial y portuario; el ferroviario; el de la construcción; y también se organizaron los empleados.<sup>37</sup>

### C. CHILE.

En la Colonia existieron algunos gremios sin mayor trascendencia. En 1850 con la Sociedad de "La Igualdad" se logró agrupar a muchos artesanos con inquietud social, más tarde fue disuelta por el Gobierno. Algunos de los artesanos pertenecientes a esta organización crearon otras, uniéndose los tipógrafos, los artesanos y los sastres. Así, a finales del siglo XIX y comienzos de XX se da el nacimiento, crecimiento y desarrollo de las sociedades mutuales.<sup>38</sup>

En los centros industriales las condiciones de miseria para los obreros era inaceptable, las compañías no les pagaban en efectivo, sino con vales que tenían que canjear por mercancía en los almacenes, "pulperías", que fijaban a su consideración el precio de los artículos vendidos. Luego de la jornada extenuante sólo conseguían los trabajadores la comida y el vestido.

---

<sup>37</sup> Cfr. *Idem*.

<sup>38</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 64.

Esta situación detonó en primer lugar con el gremio de lancheros de Iquique en 1890, donde se paralizaron para exigir aumento en sus salarios, el movimiento se propagó en toda la ciudad. Los trabajadores pedían su salario en efectivo para tener libertad de comprar donde querían, además de desaparecer las multas y los descuentos arbitrarios. Las autoridades provinciales no entendieron el movimiento, a pesar de que el Presidente Balmaceda recomendó serenidad y lo contestaron con represión y violencia.<sup>39</sup>

Surgieron varias movilizaciones, como las de los mineros del carbón, los trabajadores ferroviarios y marítimos; su protesta estaba más encaminada a encontrar la solución a los problemas internos de la empresa, para luego desaparecer con el triunfo o con los despidos de los dirigentes, no había realmente una conciencia de movimiento sindical, como lo llamaríamos en la actualidad. Los gobernantes reprimían los efectos de la huelga.

En las Sociedades Mutuales los obreros comenzaron a platicar sobre sus derechos, el valor de su dignidad, estando dispuestos a lograr su reivindicación, muchas de ellas eran verdaderas sociedades de resistencia. En 1902 constituyeron el Congreso Social Obrero que afiliaba a 169 organizaciones mutualistas. Buscaban que el Gobierno promulgará leyes en beneficio de los trabajadores y citaron a una concentración obrera para protestar por

---

<sup>39</sup> Cfr. ALBA, Víctor, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Op. cit. p. 376.

la carestía de la vida, pero fue disuelta por el Gobierno con las fuerzas militares.<sup>40</sup>

En 1909 se fundó la Gran Federación Obrera de Chile con integrantes conservadores para agrupar a las mutualidades. Su organización era en base a Consejos Federales por provincias y departamentos, que eran las uniones de sindicatos, sociedades y gremios de las distintas regiones del país. Se propuso luchar por los seguros obreros y el establecimiento de cooperativas, reducción de la jornada y el salario mínimo. Muchas de estas sugerencias se transformaron en leyes de la República.<sup>41</sup>

Después de la Primera Guerra Mundial se dictaron leyes sociales como la del Contrato de Trabajo, que reglamentó los enganches (forma engañosa para reclutar obreros, que más tarde trabajarían en condiciones miserables en las salitreras), establecía que la colocación de los obreros la realizaría la Dirección General de Trabajo. La organización sindical estaba envuelta de ideología socialista.

En la Tercera Convención de la Federación Obrera de Chile en 1919 se reclamó el derecho de las organizaciones de los trabajadores para que tuvieran personalidad jurídica y legal, asimismo se estableció que debía garantizarse el respeto y la

---

<sup>40</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 378.

<sup>41</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 379.

consideración de los poderes públicos para la libertad de asociación obrera. Como aspiración máxima fijaba la abolición del sistema capitalista.<sup>42</sup>

El Congreso de 1921 adoptó la adhesión a la Internacional Sindical Roja con sede en Moscú, imprimiendo y ratificando su orientación revolucionaria, aquí ya se puede hablar de la Federación Obrera de Chile como una entidad sindical. Estableció que sólo tendría contacto con el partido comunista, porque se pensaba que el partido demócrata estaba en contubernio con el Gobierno. Esto hizo que los sindicalistas demócratas se separaran, volviéndose el movimiento sindical meramente partidista, parando el desarrollo del sindicalismo.<sup>43</sup>

En 1924 el Congreso aprobó una ley donde destacó el contrato de trabajo, la organización sindical y las sociedades cooperativas. En 1926 las fuerzas militares del Gobierno quisieron destruir al movimiento obrero de orientación comunista y anarquista, por lo que se prohibieron las protestas públicas, se suspendieron las garantías a todos los ciudadanos; la dictadura del General Ibáñez del Campo creó los sindicatos legales, formando la Confederación Nacional de Sindicatos Legales, también organizó su propia central de trabajadores: la Confederación Republicana de Acción Cívica, teniendo representantes en el Parlamento, pero a la caída de la

---

<sup>42</sup> Cfr. ARCOS, Juan, El Sindicalismo en América Latina, Op. cit. p. 81.

<sup>43</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 82.

dictadura en 1931 desapareció, un año después se dio paso al coronel Marmaduque Grove y se creó la República Socialista.<sup>44</sup>

En 1934 se creó la Confederación Nacional de Sindicatos de Chile, más tarde surge la Confederación de Trabajadores de Chile, uno de sus primeras búsquedas fue la unificación total del proletariado. En el Primer Congreso en 1939 se aprobó la resolución que contenía el derecho de asociación sindical para todos los trabajadores, también se aprobó la creación de la Federación Nacional de Sindicatos Agrícolas.<sup>45</sup>

Sin embargo, la politización del movimiento obrero vuelve a ocasionar su estancamiento (cada partido tiene su fracción sindical). En 1948 una huelga del carbón fue reprimida con violencia por el Gobierno, dictando la Ley de Defensa de la Democracia, donde se prohibió el derecho de organización y expresión. No obstante, los trabajadores continuaron con sus organizaciones, creando en 1953 la Central Unica de Trabajadores de Chile.<sup>46</sup>

#### D. ARGENTINA.

Podemos contemplar al proceso industrial como el detonante para el surgimiento del movimiento obrero, que buscaba enfrentar los problemas económicos y sociales.

---

<sup>44</sup> Cfr. Ibidem, pp. 85 a 91.

<sup>45</sup> Cfr. ALBA, Víctor, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Op. cit. p. 382.

<sup>46</sup> Cfr. Ibidem, p. 383.

La condiciones de trabajo eran inhumanas, la jornada de trabajo era de 10 a 16 horas diarias sin descanso semanal, también llevadas a cabo por mujeres y niños, no había leyes que protegieran a los trabajadores. Provocando la formación de las instituciones mutualistas, que en principio buscaban el mejoramiento de la sociedad. Las primeras asociaciones mutuales aparecieron 1857, como la sociedad de zapateros de "san Crispín" y "Tipográfica Bonaerense".<sup>47</sup>

En 1882 se funda el Club Vorwarts formado por inmigrantes alemanes, con ideas socialistas, esto dio un impulso al movimiento obrero con la ideología socialista. Entre 1883 y 1887 se unieron los carpinteros, los ebanistas, los panaderos, los maquinistas y foguistas, los Albañiles y los Sombrereros. Se fundó el Círculo Socialista Internacional con tendencia anarquista. Conjuntamente a la creación de estas organizaciones comienzan los primeros conflictos obreros, luchando en contra del capitalismo.<sup>48</sup>

Algunos miembros del Club Vorwarts convocaron a una reunión en 1890 y constituyen el Comité Internacional Obrero, acordando, entre otras cosas, crear la Federación de Obreros en el país y dirigir una petición al Congreso Nacional, solicitando leyes a

---

<sup>47</sup> Cfr. DEVEALI, Mario L. Derecho Sindical y de Previsión Social. Op. cit. p. 31.

<sup>48</sup> Cfr. Idem.

favor de los obreros. Como consecuencia en 1891 se funda la Federación de Trabajadores de la Región Argentina.<sup>49</sup>

Uno de los pilares, base para el movimiento obrero Argentino lo encontramos con la formación del Partido Socialista Argentino, siguiendo los planteamientos del Club Vowarts.

En 1901 se llevó a cabo un Congreso con la participación de la mayoría de los gremios organizados, surgiendo la Federación Obrera Argentina. Acudieron principalmente sociedades de resistencia y no se adhirió a ninguna corriente política, dejó de lado al Partido Socialista y al anarquismo para constituirse de manera libre e independiente, planteado sólo la finalidad de lucha y resistencia. Esta federación creció rápidamente para 1902, sin embargo, se dio la división entre los delegados de tendencia anarquista y los de tendencia socialista.<sup>50</sup>

En noviembre de 1902 los obreros de los mercados de frutos buscando incremento salarial y reducción de la jornada de trabajo, realizaron una huelga muy importante que se extendió casi en toda la capital. Este movimiento fue recibido con la máxima represión por el General Roca, creando la Ley 4.144 "de Residencia", donde se facultaba al Presidente para ordenar la detención y deportación de los extranjeros, es importante señalar, que el país contaba con gran

---

<sup>49</sup> Cfr. ALBA, Victor, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Op. cit. p. 341.

<sup>50</sup> Cfr. ARCOS, Juan, El Sindicalismo en América Latina, Op. cit. p. 27.

número de inmigrantes. Al quedar fuera los dirigentes de la huelga el movimiento fracasó.

En 1903 se crea la Unión General de Trabajadores con orientación socialista. Planteaba entre otras cosas la creación de cooperativas de producción y consumo; una bolsa de trabajo e intermediarios para escuchar las necesidades de la clase obrera. Contrario a lo anterior, los anarquistas a través de la Federación Obrera Argentina, planteaba medios violentos, que finalmente no estaban conforme a los intereses de los trabajadores, más tarde cambió su denominación por Federación Obrera Regional Argentina y dijo que las huelgas debían ser más revolucionarias.<sup>51</sup>

Existían tres formas de organización obrera: los anarquistas (Federación Obrera Regional Argentina), los sindicalistas (Unión General de Trabajadores) y los socialistas, pensaron en la Central de Unificación de las Organizaciones Obreras, pero no se pudieron poner de acuerdo. La pugna surgida entre ellas, es sin duda una de las causas de atraso del movimiento obrero.

La luchas obreras fueron orientadas a alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores. El resultado de la huelga de los trabajadores agrícolas en 1912 fue la Federación Agraria Argentina, primera organización de los gremios agrícolas.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup> Cfr. Ibidem, p. 28.

<sup>52</sup> Cfr. Ibidem, p. 32.

Con la Unión Cívica Radical se inició una nueva etapa del movimiento obrero y el Gobierno creó leyes que favorecían a los trabajadores, comprendió que las organizaciones sindicales eran parte del progreso.

Siguiendo en la búsqueda de la unificación en 1926 se celebró un Congreso que dio como resultado la Confederación Obrera Argentina, se pronunció por la organización sindical a base de Sindicatos de Industria, por el arbitraje en los conflictos, por el boicot y los métodos para declarar las huelgas. Pero se concretó hasta 1930 con la Confederación General del Trabajo, declarándose desde sus inicios independiente de partidos políticos y de toda expresión religiosa. Para 1939 realizó su Primer Congreso con una fuerte campaña contra el decreto 31.321 dictado por el Gobierno del Sr. Castillo, que limitaba y controlaba la libertad sindical.<sup>53</sup>

En 1943 con el golpe de Estado del General Farrell comienza una campaña demagógica en contra de los dirigentes sindicales. La Confederación General de Trabajadores se halló bajo el control de Perón y permaneció pasiva a los hechos que se suscitaban, tenía una postura neutral y de colaboración al gobierno, en tanto se estaba restringiendo la libertad de las organizaciones políticas y sindicales.<sup>54</sup>

---

<sup>53</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 37.

<sup>54</sup> Cfr. ALBA, Victor, Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Op. cit. p. 359.

Los comunistas constituyeron Comandos Obreros, para unificar al movimiento obrero llamaron a una huelga general, pero solo tuvo éxito en la capital, con la misma finalidad crearon la Comisión Pro Central Obrera Independiente, pero no se consolidó por la llegada del General Juan Domingo Perón en 1946.<sup>55</sup>

En el régimen de Perón el movimiento sindicalista fue dirigido por funcionarios estatales, sin permitirse ninguna manifestación independiente, eran reprimidos. Sin embargo, se realizaron varias huelgas que lamentablemente fracasaron. En 1950 la Confederación General de Trabajadores convocó a un congreso en cumplimiento de las instrucciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión. Los sindicatos cristianos también desaparecieron con Perón y la intervención del Gobierno en la vida sindical perduró hasta después de la caída del General.<sup>56</sup>

Con la elección de Arturo Frondizi como Presidente de la República se regresó, entre comillas, a la normalidad constitucional, se creó la Ley de Asociaciones Profesionales que reglamenta a los sindicatos y apareció el Movimiento de Unidad y Coordinación Sindical.

---

<sup>55</sup> Cfr. ARCOS, Juan, El Sindicalismo en América Latina, Op. cit. p. 43.

<sup>56</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 43 y 44.

### 3. EN MÉXICO

#### A. EPOCA COLONIAL

En la Nueva España la intervención del Estado era muy fuerte, por lo que no hubo Asociación de Compañeros, de existir también habrían sido ilícitas como en Europa. Existieron los gremios, la corporación se integraba por maestros, oficiales y aprendices. Había Ordenanzas de Gremios que eran elaboradas por los cabildos respectivos y propuestos al virrey para su aprobación y vigencia (eran reglamentos públicos).

Las relaciones de trabajo durante la Colonia se rigieron por las Ordenanzas de los Gremios y Las Leyes de las Indias, además de instituciones jurídicas que daban legitimidad a los trabajos forzados y la esclavitud.<sup>57</sup>

Los asalariados se agrupaban en las llamadas cofradías que eran organizaciones de tipo religioso, cuya finalidad evidente era el control por parte de la autoridad, así como para sujetarlos a las imposiciones fiscales.

Se piensa que las ordenanzas tenían como finalidad preservar a los trabajadores españoles el desempeño de varias profesiones, mismas prohibidas, en principio, a los indígenas y demás castas

---

<sup>57</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, El Sindicalismo en México, Porrúa, México, 1994, p. 6.

establecidas. Estas Ordenanzas tenían el carácter de derecho o ley y establecían sanciones para el incumplimiento.<sup>58</sup>

Dentro de las Ordenanzas significativas encontramos la de 25 de junio de 1753, que estableció la disolución de los gremios y de las fraternidades con la finalidad de transformarse en cajas de ahorro o de aprovisionamiento de materias primas para las artes y oficios. La Ordenanza de 25 de mayo de 1790 y de 1º de marzo de 1798 contempló la libertad de trabajo, profesión u oficio, siempre que se acreditara competencia para su desempeño. Las Cortes de Cádiz suprimieron los gremios en la Ley de 8 de junio de 1813. En el México Independiente ya no existían.<sup>59</sup>

Dado el control del Estado a través de los gremios y los trabajos forzosos establecidos a los indígenas, como la encomienda, la esclavitud y la servidumbre, podemos concluir que en la Época Colonial es sumamente difícil encontrar algún antecedente de la vida sindical.

En la época de Independencia los trabajadores cumplían jornadas inhumanas de 14 a 16 horas por día, salarios miserables, ausencia de descansos, condiciones insalubres e inseguridad e inestabilidad en el empleo. La explotación se daba en las haciendas

---

<sup>58</sup> Cfr. CASTORENA, José de Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Jaris, México, 1942, p. 89.

<sup>59</sup> Cfr. Idem.

y fincas rurales como peones acasillados, así como en factorías, talleres, obrajes, fábricas, negociaciones y comercios.

Cabe señalar que las primeras organizaciones fueron las establecidas con fines de socorro, de carácter religioso, conocidas de "socorros mutuos", que en principio estaban en la industria textil.

De acuerdo con el artículo 9 de la Constitución de 1857 se toleraba a la asociación profesional, a la coalición y a la huelga, en conexión a nuestro liberalismo, más avanzado que el de Europa en sus inicios. Se decía que el hombre es libre en su trabajo y puede asociarse, pero, tenía como límite la libertad de los demás hombres y no se podía impedir que se asociará, ni se debía evitar la suspensión colectiva de las labores. Sin embargo, ni la asociación de trabajadores, ni la huelga, podía impedir el trabajo de los que no recurrían a ella, como los obreros y el empresario y los actos de violencia que se daban para impedir el trabajo de éstos últimos constitúan un delito por ser un ataque a las libertades humanas.<sup>60</sup>

Con la industria en el país se dio pauta para el surgimiento de un verdadero movimiento obrero, encontrando los primeros movimientos de huelga (de facto) en la industria textil, minera, tabacalera y ferrocamielera, situación que no fue del agrado de los empresarios.

---

<sup>60</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. pp. 253 y 254.

El Presidente Benito Juárez en 1862 ordenó aplicar la ley marcial, además de la pena de muerte a los trabajadores que apoyaban o formaban parte de los movimientos de huelga.<sup>61</sup>

Existieron importantes movilizaciones de protesta por parte de los trabajadores, entre ellas podemos mencionar la ocurrida en 1868 de los tejedores de Tlalpan, donde se logró la jornada de labores de doce horas para mujeres y niños.

Héctor Santos Azuela, citando a Manuel Díaz Ramírez, señala que otras huelgas importantes se dieron entre 1872 y 1875, siendo la de barreteros de Real del Monte, la de obreros textiles del Valle de México, la de sombrereros, la de ferrocarrileros y la de estudiantes de las escuelas de gobierno.<sup>62</sup>

El Código Penal del 1º de abril de 1872, en el Título "Delitos contra la Industria o comercio o contra la libertad, en los remates públicos", estableció en su artículo 925:

"Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen

---

<sup>61</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, El Sindicalismo en México, Op. cit. p. 18.

<sup>62</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 21.

los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".<sup>63</sup>

No se estableció de manera expresa que la huelga o la asociación profesional constituía un delito, sin embargo, sólo se contempló la existencia de hecho, no respetándose como derecho. Llamáramos a esta época en México "de tolerancia", no se dio igual que en Europa, pero existió.

## B. EL PORFIRIATO.

Durante el gobierno de Porfirio Díaz encontramos una etapa de esclavitud, despotismo y falta total de condiciones de trabajo, disfrazada de relaciones laborales hacendarias. Los trabajadores se encontraban esclavizados a las haciendas, dadas las múltiples deudas heredadas por generaciones, la situación de las tiendas de raya era aberrante, se les obligaba a los trabajadores a comprar a través de vales (no tenían un salario) y los precios en la mayoría de las ocasiones eran más altos, en comparación a los de comercios, supuestamente era un apoyo para el trabajador, pero, el único beneficiado era el hacendado.

El campesino vivía en condiciones inhumanas, explotado y en suma esclavitud, disfrazado de trabajo asalariado. Esta situación

---

<sup>63</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 22.

trajo como consecuencia dos de los episodios más sangrientos a los que se sometieron los trabajadores mexicanos por la defensa de sus derechos, tanto individuales como colectivos, las huelgas de Cananea y Río Blanco que a continuación se describirán.

El conflicto minero *Cananea Consolidated Cooper Company* en Sonora, llevó a la huelga del 1º de junio de 1906, teniendo como objetivos: elevación de los salarios, salarios mínimos, humanización de la jornada de trabajo no mayor de ocho horas, empleo de por lo menos un 75% de operarios nacionales y la supresión de trato discriminatorio adoptado dentro de la empresa contra trabajadores mexicanos. También influyó lo ocurrido en la mina *Oversight* donde la empresa modificó las condiciones de contratación, facultando a los mayordomos para elegir libremente al personal, aumentaron la jornada de trabajo y hubo despidos masivos, razón que provocó el cese temporal del trabajo por casi 5,000 trabajadores.<sup>64</sup>

Poco después de estallar esta movilización los trabajadores buscaron apoyo, pero fueron recibidos por los administradores de la empresa con pistolas, dándose un enfrentamiento con armas y piedras, resultando muchas vidas perdidas. No obstante el recibimiento para los trabajadores, el gobierno temeroso de que el movimiento siguiera creciendo le puso un alto a través de la fuerza militar.

---

<sup>64</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, El Sindicalismo en México, Op. cit. p. 38.

El gobernador Izábal se hizo acompañar de rurales, gendarmes, fiscales mexicanos y más de 200 norteamericanos comandados por Thomas Rinning. Provocando una de las críticas más importantes al régimen de Don Porfirio Díaz, permitir la entrada de norteamericanos para defender a la Compañía Minera. Más tarde fueron aprehendidos presuntos cabecillas del movimiento y condenados a 15 años de prisión.

Se podría pensar que fue un fracaso el movimiento, ya que las demandas de los trabajadores no fueron resultas, sin embargo, la forma de reprimir la movilización hizo crecer la indignación y el pensamiento crítico de lo que sucedía en el país, trayendo consigo la lucha clandestina.

Más adelante, en el mismo año estalla la huelga conocida de Río Blanco, ahora en el ramo textil. Se dice que este movimiento fue en respuesta a la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos, Andrés Mota, José Rumbia, Manuel Avila, los hermanos Genaro, Atanasio Guerrero y José Neira, ellos crearon la "Sociedad Mutualista de Ahorro" para luchar en contra del clero, el capital y el gobierno. Avila propuso la denominación "Gran Círculo de Obreros Libres", para luchar en secreto a lado del Partido Liberal Mexicano.

Esta organización creció rápidamente, por lo que, causo incomodidad en la industria y el 20 de noviembre del mismo año los industriales de Puebla establecen el "Reglamento para las Fábricas

de Hilados y Tejidos de Algodón", publicado el 4 de diciembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco.<sup>65</sup>

Dicho reglamento fijó la jornada de labores, reglas para el ingreso al trabajo, días de fiesta, autorización al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos y prohibición a los trabajadores de admitir huéspedes sin permiso en las habitaciones otorgadas por la fábrica.

Se buscaba la reivindicación en salarios, jornada, supresión del empleo de mujeres y niños, preferencia en la contratación de los obreros nacionales y desaparición de las tiendas de raya. Existía una total represión hacia la clase trabajadora, rodeada de condiciones inhumanas, representadas por jornadas excesivas, salarios de miseria, golpes y crueldad extrema.

Como respuesta al movimiento los empresarios se colocaron en paro por el lapso de dos días, con la finalidad de llevar a cabo, más tarde, el despido de cientos de trabajadores. La contestación de los trabajadores fue realizar más huelgas, no sólo en Puebla si no en Tlaxcala, Veracruz, Querétaro, Jalisco, Oaxaca, Distrito Federal y Orizaba. Los empresarios extendieron los paros en Puebla, Tlaxcala, Distrito Federal, Estado de México, Hidalgo, Veracruz, Querétaro, Guanajuato, San Luis Potosí, Jalisco,

---

<sup>65</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, tercera edición, Porrúa, México, 1975, p. 9.

Michoacán, Oaxaca, Guerrero, Chiapas, Colima, Nayarit, Sinaloa, Sonora y Coahuila. Formando una especie de huelga general que paró más de 80 fábricas y afectó a más de 25,000 trabajadores.<sup>66</sup>

Por la magnitud del movimiento y sus alcances los trabajadores fueron en busca del Presidente Porfirio Díaz, para que a través del arbitraje (dándose por primera vez en la historia de México) diera una solución al conflicto y el 6 de enero de 1907 contestó con un laudo que sobra decir inservible, ya que le dio la razón a los empresarios y a los trabajadores les fijó prestaciones ridículas, sólo prohibió el trabajo de niños menores de 7 años.<sup>67</sup>

La indignación de los trabajadores no tardó en reflejarse y llevaron a cabo el incendio de fábricas textiles, de las tiendas de raya, conducta que el Presidente reprimió con la masacre de más de 150 obreros.

Es muy importante señalar que la actuación de los trabajadores en estos movimientos, se llevó a cabo en el más amplio sentido de la coalición, sin necesidad de un registro sindical, un actuar sólo de hecho, sin estar debidamente respetado como derecho. Tales huelgas, más los movimientos ferrocarrileros fueron los cimientos de nuestro artículo 123 Constitucional apartado "A".

---

<sup>66</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, El sindicalismo en México, Op. cit. 41.

<sup>67</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 42.

### C. EL MADERISMO.

Don Francisco I. Madero enfrenta al dictador Porfirio Díaz basándose en los principios de Sufragio Efectivo y no Reelección, bajo el temor de ser aprehendido por el dictador publicó el "Plan de San Luis" el 5 de octubre de 1910, señalando el día 20 de noviembre para que la población tomara las armas contra el gobierno de Don Porfirio.<sup>68</sup>

Con la caída del Porfiriato y el surgimiento de este caudillo antirreleccionista, los obreros tenían puestas sus esperanzas, porque en innumerables ocasiones se le habían acercado y él, al menos, no los había rechazado, inclusive dio protección a los líderes.

Lamentablemente continuó la época de la tolerancia, se permitió la libertad de sindicalización, pero sin la creación de derechos sociales, por lo que, los trabajadores respondieron con un sin fin de movilizaciones obreras. Y no obstante todo lo anterior, es menester señalar que el artículo 925 del Código Penal de 1872 continuó vigente en aquella época.

---

<sup>68</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 12.

El 1912 aparece la Casa del Obrero, denominada más tarde como Casa del Obrero Mundial, organización que orientaba a los trabajadores que empezaban con la sindicación, el gobierno ejerció represión en contra de ellos, así como también persiguió a sus dirigentes y encarceló a otros más.<sup>69</sup>

#### D. LA REVOLUCIÓN CONSTITUCIONALISTA.

Nos encontramos con un hecho histórico que es la "Decena Trágica", el Presidente de la República Francisco I. Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez fueron asesinados el 22 de febrero de 1913. Surgiendo la Revolución Constitucionalista dirigida por Venustiano Carranza, en contra del usurpador Victoriano Huerta.<sup>70</sup>

El Plan de Guadalupe de 1913, firmado en Coahuila, desconocía al General Victoriano Huerta como Presidente de la República, a los Poderes Legislativo y Judicial de la Federación, a los Gobernadores de los Estados que reconocieran a los poderes federales de aquella administración, señaló a Venustiano Carranza como Primer Jefe del Ejército "Constitucionalista" encargado del Poder Ejecutivo, convocando a elecciones federales consolidada la

---

<sup>69</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, El Sindicalismo en México, Op. cit. p. 50.

<sup>70</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 53.

paz y entregando el poder al ciudadano electo, tanto a nivel federal como estatal.<sup>71</sup>

En 1913 Don Venustiano Carranza señaló en un discurso repleto de ideal social, que terminada la lucha armada convocada en el Plan de Guadalupe, principiaría la lucha social, la lucha de clases, imponiéndose las nuevas ideas sociales en una nueva constitución. Hablaba de la falta de leyes favorables al campesino y al obrero, decía que serían promulgadas por ellos mismos, porque ellos serían los triunfadores en la lucha reivindicadora y social.<sup>72</sup>

A partir de agosto de 1914 con la llegada de los carrancistas se promulgaron diversos decretos en la República Mexicana, tales como el de San Luis Potosí del 15 de septiembre que reglamentó el salario mínimo, jornada de 9 horas, pago de salario en efectivo, su inembargabilidad, prohibición de las tiendas de raya, irrenunciabilidad de los beneficios de la ley y la creación del Departamento de Trabajo. El 19 de septiembre de 1919 en Tabasco se reguló el salario y la jornada para los peones del campo.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. pp. 22 y 23.

<sup>72</sup> Cfr. BARRAGAN RODRIGUEZ, Juan, Historia del Ejército y de la Revolución Constitucionalista, Tomo I, México, 1948, pp. 215 y ss.

<sup>73</sup> Cfr. BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, décimo tercera edición, Porrúa, México, 2000, pp. 318 y 319.

En Jalisco el 2 de septiembre de 1914 se estableció la primera Legislación Laboral que fijó básicamente derechos individuales de los trabajadores, dejando de lado derechos colectivos. En Veracruz en 1914 se reconoció el descanso semanal, jornada de 9 horas diarias, salario mínimo y en 1915 se estableció una nueva legislación del trabajo que fijó la organización y funcionamiento de los sindicatos, federaciones y la celebración del contrato colectivo.<sup>74</sup>

Por esas fechas los obreros electricistas se fueron a huelga en busca de mejores condiciones de trabajo, movimiento que fue reprimido y disuelto utilizando de nueva cuenta aquel decreto juarista de 25 de enero de 1862, estableciendo la pena de muerte a los trabajadores huelguistas y sus simpatizantes.<sup>75</sup>

Con el Gobierno de la Revolución instalado en el Puerto de Veracruz, el 12 de diciembre de 1914 se expide por el Jefe del Ejército Constitucionalista el decreto de reformas al Plan de Guadalupe, con lo que se inicia la etapa legislativa con matiz social, donde se anunció la creación de disposiciones a favor de los campesinos y de los obreros, hasta que el 6 de enero de 1915 se expidió la Ley Agraria.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, El Sindicalismo en México, Op. cit. pp. 60 y 61.

<sup>75</sup> Cfr. Ibidem, p. 69.

<sup>76</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 24.

En diversos Estados se fueron expidiendo leyes también a favor de los campesinos y obreros, tal es el caso de Yucatán donde el 11 de septiembre de 1914, Eleuterio Avila, Gobernador, decretó la liberación del jomalero indígena, la abolición de las cartas-cuentas en el servicio-rural, también estableció la Sección de Inmigración y Trabajo para prevenir y solucionar las diferencias que surgieran en las relaciones entre el capital y el trabajo.<sup>77</sup>

Yucatán fue uno de los estados donde la Revolución y la protección del indígena fue una idea muy arraigada. La figura más destacada por señalar es Salvador Alvarado, quién expidió la Ley de Consejos de Conciliación y Tribunal de Arbitraje de 14 de mayo y la Ley del Trabajo de diciembre de 1915, crearon por primera vez Tribunales de Trabajo de típica estructura social y facultades procesales que rompieron la tradición civilista, humanizando la justicia. El Tribunal tenía como finalidad resolver los conflictos suscitados entre dos clases sociales, los explotadores y los explotados, que son en su mayoría. Los fallos tenían el carácter y fuerza de "convenios industriales", lo que traía consigo la obligatoriedad para las partes. La ley del Trabajo fue la primera en la República expedida con este título y la primera que estableció la jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro a la semana, la filosofía socialista se consignaba en el preámbulo de la propia Ley.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 25 y ss.

<sup>78</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 26.

Todo esto fue como resultado a la explotación que se dio a los obreros en el Estado de Yucatán, al grado que se llegó a mexicanizar el Código de Napoleón, cuyo artículo 1782 establecía que la afirmación del patrono era aceptada respecto al monto del salario, el pago y los adelantos; se le daba la razón en todo. Estos privilegios desaparecieron con el triunfo de la Revolución y más tarde con el surgimiento de las leyes proteccionistas a la clase obrera.

La Ley de Trabajo de 11 de diciembre de 1911 está impregnada de un matiz socialista, se decía que existía para la protección de los débiles, los infortunados y los tristes que son los más, contra los privilegios, los abusos y las insolencias de los poderosos que son los menos.<sup>79</sup>

De esta Legislación se observa la justicia social proteccionista al obrero. Al peón se le aplicaba la justicia social distributiva, predominaba el principio *in dubio pro operario*.

#### E. ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

En el Plan de Guadalupe, Venustiano Carranza convocó a elecciones para el Congreso Constituyente el 14 y 19 de septiembre

---

<sup>79</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 28.

de 1916, que funcionó en la ciudad de Querétaro entre 1916 y principios de 1917.<sup>80</sup>

Se decía que la Constitución debía responder a los principios de la Revolución, que no eran, sólo el derrocamiento de un tirano, si no la implantación de derechos sociales.

El artículo 123 Constitucional Apartado "A" no surgió de la nada, si no después de una calurosa discusión referente a la propuesta de modificación del artículo 5º, que establecía la libertad de trabajo y en general derechos para la clase trabajadora. Se planteó el inconveniente de que los derechos obreros estuvieran plasmados en el capítulo de las garantías individuales, sugerían un capítulo aparte, trascendental y glorioso.

El Sr. Martínez de Escobar planteó a la Comisión la necesidad de quitar del artículo 5º todas las cuestiones laborales, colocándolas en un capítulo aparte, dándoles mayor amplitud a los derechos obreros, otorgando a México la innovación en el mundo, al plasmar en su Constitución por primera vez, los derechos de los obreros fruto de la Revolución.<sup>81</sup>

Al Diputado Guanajuatense Macías se le encomendó la redacción de la exposición de motivos para el proyecto de bases

---

<sup>80</sup> Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor, El Sindicalismo en México. Op. cit. p. 32.

<sup>81</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 37.

constitucionales en materia del trabajo. Señalaba que las bases debían regir el trabajo económico, es decir, el de los obreros para su tutela y en relación a los fines planteaba la reivindicación de los derechos proletarios de acuerdo con las ideas marxistas, que ya había planteado en la XXVI Legislatura. De esta forma, se basó en las ideas de la lucha de clases, plusvalía, valor-trabajo y la reivindicación de los derechos del proletariado.<sup>82</sup>

Se dijo que la legislación no debía limitarse al trabajo económico, sino al trabajo en general, ya sean empleados comerciantes, artesanos o domésticos.

En tal proceso se distinguieron ciertas figuras como Froylán Manjarrez, diputado de Puebla, quien sugirió la reglamentación de los derechos laborales por separado de las garantías individuales, estableciendo la creación del artículo 123. Apoyado por el Diputado de Hidalgo, Alfonso Cravioto y Nicolás Cano, que defendió la huelga y propuso la creación de una Ley del Trabajo.<sup>83</sup>

El 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro el texto del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes y el 5 de febrero de 1917 el Congreso Constituyente promulgó la Constitución Federal, con un

---

<sup>82</sup> Cfr. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 89.

<sup>83</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 103.

apartado especial, innovador y trascendente bajo el *Título VI "Del Trabajo y de la Previsión Social"*.

Entre otras cosas estableció: la jornada, el descanso semanal, el salario mínimo, tiempo extraordinario, se reguló el despido, la proscripción del carácter hereditario de las deudas de los trabajadores y la preferencia de sus créditos, por salarios y sueldos devengados en el último año, los principios para regular los contratos en el extranjero, el carácter imperativo e irrenunciable de los derechos de los trabajadores y las normas tutelares del patrimonio de la familia de aquéllos.

En el ámbito de previsión social: protección contra riesgos de trabajo, derecho a vivienda cómoda e higiénica, seguridad e higiene en el trabajo, casas de seguro populares y servicio de colocación para el empleo. En la esfera procesal se fijó la integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (permanente hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931), el arbitraje potestativo y las consecuencias para el patrón en caso de negativa a someterse o por no cumplir el laudo.

Por fin se vieron reivindicados los derechos colectivos de los trabajadores, se estableció la libertad de coaligarse, así como de constituir asociaciones, sindicatos, tanto de patronos como de trabajadores para la defensa de sus intereses, el derecho de

afiliarse a una agrupación existente o de no afiliarse, o más aún de separarse cuando así lo estime conveniente.

Con el Derecho de huelga se terminó aquella época de la tolerancia, donde se permitía esta figura, pero no se respetaban los derechos de los trabajadores huelguistas, se fijaron derechos para que los trabajadores no fueran despedidos, ni cambiados por nuevos obreros. Se establecieron los requisitos para considerar una huelga lícita y se definió a la huelga ilícita. También se regularon los paros patronales.

No obstante la creación de nuestra Constitución Federal, fue hasta el día 8 de mayo de 1917 cuando se derogó la Ley Juarista de 1862, mencionada anteriormente.

Nació un nuevo derecho social, proteccionista y reivindicador de todas las clases obreras, que protege a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo.

Los principios más importantes del artículo 123 Apartado "A" para el presente estudio, son los derechos sociales de la asociación profesional obrera y de huelga en su libre ejercicio, esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción. Está lleno de humanismo marxista y es un mínimo de garantías sociales, proteccionista de los

trabajadores, irrenunciable e imperativo, reivindicador y exclusivo de los trabajadores.

#### F. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Esta Ley fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931, se publicó el 28 del mismo mes y año.

Una de las causas que motivó su creación, fue la imprecisión de las normas y en ocasiones contradictorias, planteadas tanto en el artículo 123 Apartado "A" Constitucional, como en la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se buscaba precisión para ser aplicada tanto a los obreros como a los empresarios, una ley que asegurara totalmente la protección a la clase trabajadora. Por lo que, el proyecto de Ley de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se ajustó a lo plasmado por el artículo 123 Constitucional. Se buscaba no sólo la satisfacción de la clase trabajadora, si no, el interés social.

Fue necesaria la regulación más exacta de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos. Se observó que la resolución de conflictos entre el capital y el trabajo era más complejo, ya que no

sé limitaba al cumplimiento de un contrato o de disposiciones legales, si no que va más allá, al establecimiento de mejores condiciones de trabajo. Es en estos asuntos donde no se puede resolver sólo imponiendo una disposición legal, si no que la autoridad tiene que recurrir a consideraciones, tanto de índole social como económicas.

La Constitución deja a las partes la libertad de someterse o no al arbitraje para la solución de sus conflictos, también hay libertad para acatar el laudo. Pero en caso de que el patrón sea el que se niegue al arbitraje o cumplir el laudo, el contrato de trabajo será cancelado y estará obligado a cubrir una indemnización. Esta resolución solo puede ser implantada en los conflictos por la implantación de nuevas condiciones de trabajo y no en conflictos individuales.

Se estableció que la reglamentación de trabajo plasmará derechos mínimos que el Estado debía proteger, aquellos contratos existentes que plasmaran menos derechos serían derogados.

## G. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Esta nueva legislación supera la de 1931, estableció prestaciones superiores, con la característica de proteger la prestación de servicios de la clase trabajadora. Uno de los motivos

básicos para el planteamiento en las modificaciones de aquella ley, era que se hizo acoplada a una realidad social, donde la industria y el desarrollo económico apenas iba en crecimiento y progreso. Contrario a 1970 donde había mayor desarrollo industrial, amplitud de relaciones comerciales, nacionales e internacionales y la Legislación del Trabajo debía ser un derecho dinámico. Se observó que los contratos colectivos de las grandes industrias rebasaban a la Ley Federal del Trabajo, lo que representaba una desigualdad con los trabajadores de la pequeña y mediana empresa, se buscó equilibrar los derechos, sin poner los más altos, porque estos son por la gran industria, la más próspera.

Esta nueva legislación está basada en la Justicia Social, fundándose en la parte proteccionista del artículo 123 Apartado "A" de la Constitución.

## **CAPÍTULO II**

### **CONCEPTOS GENERALES**

En el presente capítulo se analizarán los conceptos de: asociación profesional, sindicato, libertad sindical, derecho de afiliación sindical, registro sindical, despido y rescisión de la relación laboral. Toda vez que se consideran de vital importancia para el presente estudio.

Siempre se debe partir de lo general, para, como en este caso, llegar a la particularidad de los problemas que en la actualidad trae consigo el registro sindical, nombrado por algunos autores, la parte oscura del derecho laboral.

Se comenzará con la asociación profesional, de la que se dará una breve semblanza de los antecedentes en las ciudades antiguas.

#### **1. ASOCIACIÓN PROFESIONAL.**

##### **A. EN LA ANTIGUA INDIA.**

En la India existían asociaciones, corporaciones de agricultores, pastores, banqueros y artesanos; estas agrupaciones se debían básicamente a la división de castas.

El Código de Manú (I, 87; X, 61; VIII, 41) decía que la rigurosa división de castas es en la India una necesidad de mantener intactas y puras las diversas razas y gente; si no, se degenerarían con rapidez. La Ley tiene facultad de intervenir en la organización de las clases, de las corporaciones y de las familias.<sup>84</sup>

## B. EN LA ANTIGUA GRECIA

Se hace mención en el Digesto de Justiniano de un pasaje de la obra del jurisconsulto Gayo (escrita en comentario de la Ley de las XII Tablas), que se refiere a una Ley de SOLON, donde establecía que las asociaciones profesionales podían contar con un reglamento interno, que sería reconocido siempre y cuando no se opusiera a las leyes del Estado.<sup>85</sup>

## C. EN ROMA REGIA, REPUBLICANA E IMPERIAL

Es difícil precisar si los colegios o cuerpos de artesanos se constituyeron en época de Numa (segundo Rey de Roma 715- 672 a. C) o con Servio Tulio (reinó de 578- 534 a. C). Sin embargo, en la época de Servio Tulio estaban bien constituidas y presentes en su constitución, donde dividió al pueblo en seis clases y 193 *centurias* hasta el año 241 a. C. Nada se sabe de su organización interior,

---

<sup>84</sup> Cfr. FEROCI, Virgilio, Derecho Sindical y Corporativo, Instituto Editorial Reus, España, 1942, p. 6.

<sup>85</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 6 y 7.

pero como en aquel tiempo la asociación profesional coincidía con la militar, se piensa que cada profesión era una *centuria*, dividida en los jóvenes y los ancianos.<sup>86</sup>

En la República los *collegia* se distinguían en dos: de carácter religioso y profesional, artesanos, artistas y comerciantes (*opifices, artifices, mercatores*), colegios militares (*collegia militum*) y cuerpos de empleados públicos o administrativos (*decuriae apparitorum*). Al final de ésta etapa se formaron los cuerpos politiqueros, las *soddalitia*, que imponían su voluntad en las votaciones, convirtiéndose en centros de corrupción. Estas fueron abolidas por Decreto del Senado en el 64 a. C., pero no se sabe si fue por César o Augusto. Contrario al destino de las asociaciones políticas, los colegios de artesanos fueron favorecidos en la legislación imperial, tanto por Antonio Pío, como Marco Aurelio, que les reconoció el derecho de recibir legados.<sup>87</sup>

En la Legislación corporativa imperial, como es la *Lex Julia* de Augusto de 56 a. C. se reguló de manera definitiva el derecho de asociación. Los *collegia artificum* eran tolerados, cada colegio tenía su propio estatuto, la caja era alimentada por contribuciones de los miembros, de multas y de espontáneas liberalidades de los miembros o de los extraños; la inscripción en los *collegia* era facultativa y las asociaciones estaban sometidas a la vigilancia de la

---

<sup>86</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 7.

<sup>87</sup> Cfr. DEVEALI, Mario L, Derecho Sindical y de Previsión Social. Op. cit. p. 20.

autoridad gubernativa, incluso los colegios autorizados podían ser disueltos si hacían negocios ilícitos.<sup>88</sup>

Es dudoso el determinar los criterios que tenía la autoridad imperial para dar las autorizaciones en la formación de los *collegia*, algunos piensan que era una dispensa y otros que era una concesión.

Los *Collegia Artificium* en el Bajo Imperio adquirieron mayor importancia con Alejandro Severo (208-235 d. C) que les dio una organización completa. Había hasta treinta y dos categorías de colegios de artesanos, entre ellos: los *pistores* (panaderos), *fullones* (tintoreros), *tignari* (carpinteros), entre otros.<sup>89</sup>

La inscripción de los colegios era obligatoria y el ejercicio de varias profesiones no era libre, sino necesaria y hereditaria, es más, algunos eran considerados de interés público, por lo que se les obligaba a los miembros a interrumpir las labores. Contaban con varias concesiones: exención de cargas públicas, de impuestos extraordinarios, de servicio militar; dotación de tierras; una casa común, una caja común, una junta general de todos los miembros; podían ser representados en juicio por un actor o *syndicus*; y podían tener un reglamento interior (*lex collegii*) que no fuera contrario al orden público; tributaban solemnes honras a los compañeros

---

<sup>88</sup> Cfr. Idem.

<sup>89</sup> Cfr. FEROCI, Virgilio, Derecho Sindical y Corporativo, Op. cit. p. 10.

difuntos. Se declaraban *membra urbis*, siendo dependientes de la propia ciudad.<sup>90</sup>

Con la caída del imperio las corporaciones también decayeron, las condiciones sociales que les habían favorecido fueron a menos. Algunos autores establecen que los colegios romanos vivieron en otras formas, como tierras italianas sujetas al imperio de oriente, llamadas románicas.

Como es de observarse, en las ciudades antiguas hubo una variante de asociación de personas. Es importante comenzar por tal concepto para analizar después el de asociación profesional.

El Maestro de la Cueva señala: "la asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades".<sup>91</sup> Para señalar esto partió del concepto de reunión, dice que la diferencia estriba, en que ésta es momentánea, pero también constituida para la realización de un fin. Hizo una distinción entre lo que es la libertad general de asociación, contemplada en nuestra Carta Magna, artículo 9 y la libertad sindical. Señala que el primero es un derecho de los hombres y un dejar hacer por parte del Estado; el segundo, también es un derecho de los hombres, donde el Estado no debe estorbar la libre

---

<sup>90</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 10.

<sup>91</sup> DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T II, décima primera edición, Porrúa, México, 2000, p. 238.

sindicación, ni poner trabas en la lucha del trabajo en contra del capital.

Se dice que la reunión es el derecho de la asociación y la coalición es el derecho de la asociación profesional.

Algunos autores señalan que la asociación no es una creación del derecho, si no que es anterior a este, es decir, anterior al reconocimiento que se le da en las distintas legislaciones. También hablan del derecho de reunión como una garantía de los trabajadores frente al Estado.

El artículo 2670 del Código Civil establece que la asociación se da cuando varios individuos convienen en reunirse, sin ser de manera transitoria, para realizar un fin común, no prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico.

Es el derecho que tienen los hombres para agruparse y por ende, realizar un fin común, de ahí deriva su permanencia.

La fracción XVI del Artículo 123 Constitucional Apartado "A" reconoce el derecho de los trabajadores y patrones para formar asociaciones profesionales.

Ya quedó señalado que la asociación presupone la reunión permanente de personas, de trabajadores o patrones, unidos para la realización de un fin común determinado.

El Maestro Mario de la Cueva dice que el derecho de asociación profesional es un derecho especial, el derecho de una clase social frente a otra; mientras que el derecho de asociación, es un derecho general, un derecho frente al Estado.<sup>92</sup>

Podemos concluir que la asociación profesional es la reunión permanente de personas, pertenecientes a una clase social determinada, constituida para la realización de un fin determinado.

## 2. SINDICATO

### A. Origen Etimológico

El origen de la palabra sindicato lo encontramos en Grecia y Roma. El Maestro Néstor de Buen Lozano refiriéndose al tema, cita a García Abellán señalando que la palabra sindicato deriva del Griego *sundiké* y significa "justicia comunitaria" o "idea de administración".<sup>93</sup>

---

<sup>92</sup> Cfr. *Ibidem*, pp. 243 y 244.

<sup>93</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 729.

Algunos autores señalan que el texto de Gayo, en el Digesto (D.L.3.T.4.1) se refiere a los que se les permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante; a imitación de la República se les permite tener cosas comunes, arca común y actor o síndico, por quien, como en la República, trate y haga lo que convenga al común. Con esto se trata de señalar la idea de representación. García Abellán también señala que la palabra "sindical" fue utilizada por primera vez para nombrar una federación parisiense "*Chambre syndicale du bâtiment de la Sainte Chapelle*", alrededor de 1810 (utilizada para nombrar organizaciones patronales).<sup>84</sup>

Más tarde la palabra sindicato se usaría para denominar a las agrupaciones de trabajadores o patrones.

El Maestro de la Cueva al referirse a la terminología de la palabra sindicato y asociación profesional, cita a Narciso Noguera, señala que etimológicamente sindicato proviene del latín *syndicus*, voz con que designaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia era el que asistía en justicia, el defensor o el individuo de ciertas comisiones que defendía algunas instituciones o para determinar sobre las confiscaciones. Cuadraba a estos sentidos la composición de la palabra: *syn*, igual a *con*; *dicos*, de *dique*, *justicia* (en oposición a fuerza). La voz *síndico* tuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de los latinos, de ella se formó

---

<sup>84</sup> Cfr. Idem.

sindicato, que en significado de asociación profesional tomamos de Francia.<sup>95</sup> También nos señala que fue la Ley de Trabajo de Veracruz la que inicio con la tendencia de utilizar la palabra sindicato.

## B. Definiciones Doctrinales

El Maestro Cabanellas señala que 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".<sup>96</sup>

El Maestro Néstor de Buen Lozano dice que "sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase".<sup>97</sup>

El Doctor Gonzalo Fernández de León en su Diccionario Jurídico señala que sindicato "es el grupo de personas del mismo oficio o profesiones comunes, que se unen para defender sus

---

<sup>95</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 276.

<sup>96</sup> CABANELLAS, Derecho sindical y corporativo, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1959, p. 386.

<sup>97</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 735

intereses profesionales. Pueden constituirse entre patronos, o entre obreros o empleados, o entre patronos, obreros y empleados.<sup>88</sup>

El Diccionario Jurídico ABELEDO – PERROT señala: "En sentido amplio, la voz sindicato representa agrupación voluntaria de personas con el fin de defender los intereses profesionales. En este sentido, la agrupación puede referirse por igual tanto a patronos como a trabajadores."<sup>89</sup>

Podemos concluir que sindicato es aquella asociación de trabajadores o patronos constituida de manera permanente para la lucha y defensa de sus intereses en común.

### C. Definición legal.

El artículo 356 establece que sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La definición legal de sindicato contempla los siguientes elementos:

- Asociación de trabajadores o patronos;

---

<sup>88</sup> FERNANDEZ DE LEON, Gonzalo, Diccionario Jurídico. Tomo IV, tercera edición, Ediciones Contabilidad Moderna, Argentina, p. 440.

<sup>89</sup> DICCIONARIO JURIDICO ABELEDO – PERROT, Tomo III, Argentina, 1986, p. 405.

- ◆ **Objeto: estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses.**

Si bien es cierto que la fracción XVI apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos habla de sindicatos y asociaciones profesionales como si fuesen distintas, la definición planteada en la Ley Federal del Trabajo utiliza el término asociación para definir al sindicato.

### **3. LIBERTAD SINDICAL.**

El principio de libertad sindical está plasmado en la fracción XVI apartado "A" del artículo 123 Constitucional, además, de que tiene el honor de contemplar por vez primera la garantía social de los trabajadores y patrones para la constitución de sindicatos y asociaciones profesionales.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 357 establece el principio de libertad sindical, al señalar que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

El Maestro Néstor de Buen Lozano señala que la libertad sindical es un concepto difícil, dice que no solo podemos hablar de una interpretación gramatical, si no que además exige una "toma de

partido". Esto es debido a que la libertad sindical se manifiesta como un derecho del individuo, a pesar, de que el sindicalismo es por esencia una estructura colectiva.<sup>100</sup> Es decir, podemos situar el concepto de libertad sindical tanto en la tesis individual, como en la tesis colectiva.

El Maestro de la Cueva señala que nuestra Constitución en la fracción XVI apartado "A" del artículo 123, establece un derecho de los trabajadores y de los patronos, pero no un deber y por lo tanto, piensa que el derecho originario es de los individuos.<sup>101</sup>

El Maestro Néstor de Buen establece que el derecho a la sindicalización es esencialmente un derecho colectivo de clase, y junto a el se puede aceptar un derecho de afiliación sindical de corte individualista, siempre supeditado al interés colectivo. Señala que no obstante lo desprendido por la legislación, la naturaleza misma del sindicato, su origen, desarrollo histórico y fines que se propone en la lucha de clases, solo se puede entender un sindicalismo como derecho colectivo.<sup>102</sup>

---

<sup>100</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit pp. 612 a 613.

<sup>101</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit p. 357.

<sup>102</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit p. 618.

**La libertad de formar sindicatos tanto por trabajadores, como por patrones se establece en el artículo 358, al decir que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Y que cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición anterior, se tendrá por no puesta.**

**En relación a los estatutos y reglamentos, el artículo 359 señala que los sindicatos tienen derecho a redactarlos, así como elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.**

**De tal forma podemos señalar que la libertad sindical es aquel derecho otorgado a los individuos, tanto trabajadores como patrones para la libre constitución de un sindicato, sin requerir autorización previa.**

#### **4. DERECHO DE AFILIACIÓN SINDICAL.**

**El derecho de afiliación sindical es un derecho perteneciente a los individuos, que en el caso en concreto son los trabajadores. Este derecho se presente en un doble aspecto:**

- ◆ Libertad positiva, y**
- ◆ Libertad negativa**

La libertad positiva es el derecho de los trabajadores para formar sindicatos, o bien, para adherirse a uno que ya tenga existencia legal. El fundamento legal de tal libertad es el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer el derecho de los trabajadores para la constitución de un sindicato (veinte trabajadores como mínimo en servicio activo).

La libertad negativa es aquella que da el derecho a los trabajadores para abstenerse de ingresar a algún sindicato, además de poder separarse de él.

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de afiliación sindical, al señalar que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él, agregando, además, la nulidad absoluta de cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo el principio de libertad individual.

Podemos concluir que el derecho de afiliación sindical es aquel otorgado a los trabajadores o patrones de forma individual, manifestado en dos vertientes: libertad positiva (derecho a constituir o afiliarse a un sindicato existente) y libertad negativa (derecho a abstenerse a formar parte de un sindicato o separarse de él).

## 5. REGISTRO SINDICAL.

Antes de analizar el concepto de registro sindical, es conveniente verificar que establece el Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado referente al concepto de registro: "es transcribir o extractar en los libros de un registro público las resoluciones de la autoridad o de los actos jurídicos de los particulares".<sup>103</sup>

De tal definición, se desprende que la autoridad competente para llevar a cabo el registro, en este caso nos referimos a los sindicatos (de naturaleza local ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o federal ante la Secretaria de Trabajo y Previsión Social), sólo se limitaría a extractar o transcribir los datos que le presentan los trabajadores que lo han constituido.

Situación que no se observa como tal, ya que la autoridad tiene la facultad de no otorgar el registro sindical por la falta de requisitos que la misma ley establece, mismos que serán analizados más adelante.

El Diccionario Jurídico ABELEDO – PERROT señala que el registro de asociaciones "Es la Institución que tiene a su cargo la

---

<sup>103</sup> GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO, Tomo XII, decimotercera edición, Reader's Digest México, México, 1980, p. 3920.

registración de tales personas jurídicas, a los efectos de regularizar su constitución."<sup>104</sup>

Lo señala como una institución encargada de llevar a cargo el registro de personas jurídicas, es decir, ya les está reconociendo personalidad antes de registrarla, con el efecto de regularizar su constitución.

El Maestro Néstor de Buen Lozano señala que el registro sindical es uno de los puntos oscuros del derecho laboral, por la intervención que tiene el Estado y lo define como: "un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han satisfecho los requisitos de ley. En esa medida el reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntivamente, cuando el registro se otorga automáticamente, esto es, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica".<sup>105</sup>

Dicho autor se refiere al "derecho de crítica", como la manifestación que hace la autoridad competente encargada del registro sindical para negarlo.

---

<sup>104</sup> DICCIONARIO JURIDICO ABELEDO – PERROT, Op. cit. p.269.

<sup>105</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 754.

Retomando un poco de historia, en Inglaterra el registro de las *Trade Unions* les daba personalidad jurídica, sin embargo, su falta no provocaba la inexistencia jurídica de la asociación. Inclusive se decía que con o sin registro, se podía demandar la firma de contrato colectivo de trabajo o irse a huelga. El registro y la personalidad jurídica era útil porque afectaba los bienes comunes y su administración, faltando el registro de los bienes, estos eran de particulares y teniéndolo podían dedicarse a la actividad política.<sup>106</sup>

En Francia la Ley de Sindicatos Profesionales de 1884 exigía a los administradores el depósito de los estatutos y el nombre de las personas que integraban los comités directivos, el incumplimiento se sancionaba con una multa para el administrador, además, se decretaba la disolución del sindicato, tal determinación se entiende porque no estaba permitida la asociación de más de veinte personas, a menos de estar vigilados por la autoridad, no se deseaban asociaciones ocultas o clandestinas.<sup>107</sup>

Con la Ley General de Asociaciones de 1901 las asociaciones pudieron organizarse libremente, pero subsistió la obligación del depósito de los estatutos, justificándolo al señalar que es un fin publicitario nada más, sólo una formalidad, ya que la autoridad sólo debe recibir los documentos.

---

<sup>106</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 418.

<sup>107</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 419.

El Código de Trabajo en Chile señalaba que los sindicatos debían constituirse y funcionar bajo vigilancia de las autoridades del trabajo. El Maestro Mario de la Cueva citando a Gaete Berrios, señala las etapas que se seguían para obtener el registro sindical:

- ◆ Presentar la solicitud ante la Inspección del Trabajo acompañada del acta constitutiva del sindicato, de los estatutos y nombre de las personas que forman la directiva;
- ◆ La autoridad analiza los documentos y hace observaciones;
- ◆ Subsana las observaciones, la solicitud pasa al Ministerio de Trabajo y más tarde al Presidente de la República para otorgar la personalidad jurídica;
- ◆ Obtenida la personalidad jurídica se registra al sindicato.<sup>108</sup>

Como se observa es la contraparte al modelo francés, en Chile la intervención del Estado era total.

En México el primer antecedente del registro sindical lo encontramos en la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz en su artículo 146, decía que para ser inscritos los sindicatos debían presentar su solicitud ante la Presidencia del Ayuntamiento o la autoridad municipal, acompañando acta sesión donde se constituyó el sindicato, acta de sesión donde se eligió la Junta Directiva y un ejemplar del reglamento o estatuto del sindicato (formados

---

<sup>108</sup> Cfr. Idem.

libremente por el sindicato). El registro solo podía ser negado faltando dichos documentos.<sup>109</sup>

La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas reprodujo los artículos 146 y 147 de la Ley de Veracruz con ligeros cambios. La autoridad municipal registrará a los sindicatos y estos remitirán la solicitud respectiva, el acta de sesión donde se constituyó el sindicato, el acta de sesión donde se eligió y nombró la Junta Administrativa y un ejemplar del reglamento o estatutos del sindicato. Sin embargo, en el artículo 169 fracción IV de la misma ley se exigió que los estatutos fueran aprobados por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.<sup>110</sup>

El Proyecto de Código Portes Gil contemplaba los requisitos para la constitución del sindicato en los artículos 289 y 290, además de que daba la facultad de acudir en recurso de queja ante el Ejecutivo de la Unión por conducto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, si a pesar de cumplir con los requisitos la autoridad se negaba a registrar al sindicato, decía que escucharía a la autoridad contra la que se interpuso la queja y resolvería de plano, confirmando o revocando la resolución que hubiere dictado.<sup>111</sup>

---

<sup>109</sup> Cfr. ALBA, Víctor, Historia del Movimiento Obrero en América Latina. Op. cit. 442.

<sup>110</sup> Cfr. Idem.

<sup>111</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 420.

Se puede observar el alto grado de intervención que tenía la autoridad en lo concerniente al otorgamiento del registro sindical, a pesar de tener algunas coincidencias con la Ley de Tamaulipas.

Por último, está el proyecto de la Secretaría de Industria que fue reproducido en la Ley Federal del Trabajo de 1931, donde para obtener el registro era indispensable la comprobación de haber cubierto los requisitos de fondo y forma señalados en el artículo 232.

En la actual legislación las causas para negar el registro sindical están contempladas en el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- ◆ Si el sindicato no se propone como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
- ◆ Por no constituirse con veinte trabajadores en servicio activo, o tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue este.
- ◆ Por no exhibir los documentos que señala el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Estos son los supuestos que contempla la ley para negar el registro sindical, sin embargo, si se cumplieron en la solicitud respectiva y a pesar de eso la autoridad no contesta, surge una figura que algunos autores han nombrado "registro automático".

Se maneja de la siguiente forma: si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve dentro del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, 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.

El Maestro de la Cueva señala que "el registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato".<sup>112</sup>

Tal definición a nuestro parecer es muy general, ya que deja de lado el hecho de si la autoridad se ajusto o no al término que la ley señala para realizar el registro del sindicato, solo dice: "...es cuando la autoridad da fe..." Es importante recordar los supuestos en los que la autoridad no emite la resolución de registro y el sindicato tiene que ejercer los medios legales para obtenerlo. Si antes de esto quisiera demandar la firma de contrato colectivo de trabajo, por ejemplo, debe probar la capacidad jurídica para actuar con otros elementos.

---

<sup>112</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 337.

En nuestra opinión el registro sindical es el acto a través del cual la autoridad competente hace constar que se han cubierto los requisitos legales que marca la Ley para la constitución de un sindicato, mismo que se presume, no obstante que no exista tal resolución, con el requerimiento hecho por los representantes del sindicato transcurridos los términos legales para emitir resolución.

## 6. DESPIDO Y RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

En relación al despido la Enciclopedia Jurídica OMEBA señala: "la voz despido tienden en nuestro país un significado más amplio que el etimológico, pues se la usa como sinónimo de disolución de contrato. Así, se habla de despido por mutuo acuerdo de partes, de despido por el trabajador, etc."<sup>113</sup>

El Diccionario Jurídico ABELEDO – PERROT refiriéndose al despido señala que "es la ruptura del contrato individual laboral que hace unilateralmente el patrono. El despido puede ser con causa (justificado) o sin causa (injustificado).

Las leyes laborales prevén las causales de despido. En el supuesto de litigio su prueba es carga de la parte patronal.

---

<sup>113</sup> ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Tomo VIII, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, p. 627.

En caso de no existir causal (justificación) aceptada por la ley, las legislaciones prevén una indemnización a favor del trabajador y la comunicación anticipada (preaviso).<sup>114</sup>

La Ley Federal del Trabajo habla de la rescisión en su artículo 46 al señalar la posibilidad, tanto del trabajador, como del patrón para rescindir en cualquier momento la relación de trabajo, siempre que exista causa justificada.

El artículo 47 establece las causales de rescisión de la relación del trabajo sin responsabilidad para el patrón. Donde obviamente no se encuentra ninguna relacionada a la posibilidad de rescisión de la relación del trabajo por la constitución de un sindicato. Al contrario, el artículo 133 que habla de las prohibiciones a los patrones, señala en la fracción IV la prohibición para obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada sindicatura; o intervenir en el régimen interno del sindicato.

Se habla del concepto despido, toda vez que en la práctica el patrón al enterarse de los deseos de la clase trabajadora para formar un sindicato, responde casi siempre con este, con el fin de acabar con los dirigentes o afectar uno de los requisitos de fondo para la constitución del sindicato, que es el mínimo de trabajadores.

---

<sup>114</sup> DICCIONARIO JURIDICO ABELEDO-PERROT, Op. cit. p. 758.

**Aparentemente el legislador resolvió esta situación diciendo que serían tomados en cuenta los trabajadores que hayan sido rescindidos o dada por terminada su relación de trabajo, dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste, más adelante se analizará porque esta solución no es suficiente.**

**Se concluye que despido es aquel acto llevado a cabo por el patrón con el que da por terminada la relación de trabajo, pudiendo ser justificado (rescisión de la relación laboral) o injustificado.**

**CAPÍTULO III**  
**EL SINDICALISMO DE ACUERDO CON LA LEGISLACIÓN**  
**VIGENTE**

En el presente capítulo se analizará la reglamentación de la vida sindical, tanto en nuestra Carta Magna, en específico en el artículo 123 apartado "A", como en la Ley Federal del Trabajo. Comenzaremos por el artículo 123.

**1. ARTÍCULO 123 APARTADO "A" DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.**

Dicho artículo responde a los principios de la Revolución, a la lucha de clases, conservando el privilegio de plasmar por vez primera en el mundo derechos sociales.

Como se mencionó anteriormente el artículo 123 Constitucional Apartado "A", surge después de una calurosa discusión en relación a la propuesta de modificación del artículo 5º de la Constitución de 1857. Se estableció la inconveniencia de que algunos de los derechos laborales estuvieran plasmados en el capítulo de garantías individuales, siendo necesario un capítulo aparte, donde se planteara de manera exacta los derechos sociales, basándose en la reivindicación de los trabajadores.

Finalmente se aceptó tal proposición y se estableció un capítulo aparte que plasmó los derechos laborales, titulado: "Del Trabajo y de la Previsión Social", uno de los puntos más importantes es el establecimiento de que la legislación no debía limitarse sólo al trabajo económico, si no al trabajo de cualquier persona.

El 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por la Asamblea Legislativa de Querétaro el texto del artículo 123 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes. Y el 5 de febrero de 1917 el Congreso Constituyente promulgó la Constitución Federal, con un apartado especial, innovador y trascendente.<sup>115</sup>

Por fin se vieron reivindicados los derechos colectivos de los trabajadores, se estableció la libertad de coaligarse, así como de constituir asociaciones y sindicatos, tanto de patrones como de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes. Así como el derecho de afiliarse a una agrupación existente, o de no afiliarse, o más aún de separarse cuando así se estime conveniente.

Con el derecho de huelga se terminó aquella época de la tolerancia, donde se permitía esta figura, pero no se respetaban los derechos de los trabajadores huelguistas, se fijaron una serie de derechos para que los trabajadores no fueran despedidos, ni cambiados por nuevos obreros.

---

<sup>115</sup> Vid. supra capítulo I (pág. 49).

Se fijaron los requisitos para una huelga lícita y que entendía el constituyente por huelga ilícita. También se fijó los lineamientos para los paros patronales.

Se dice que los derechos sociales de la asociación profesional obrera y huelga en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción.

En resumen podemos decir que el artículo 123 Apartado "A", además de ser un derecho de lucha de clases, es un mínimo de garantías sociales, proteccionista de los trabajadores, irrenunciable e imperativo, reivindicador y exclusivo de los trabajadores.

El artículo 123 Apartado "A" señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, por lo que, se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley. Establece que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo. Y que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales.

## **2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

### **A. CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS.**

De acuerdo a las disposiciones legales, la primera gran clasificación que podemos encontrar en relación a la integración de los sindicatos de patronos y de trabajadores la establece el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo.

Los sindicatos de patronos se dividen según el artículo 361 de la siguiente forma: los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y los Nacionales, formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

Los sindicatos de trabajadores son susceptibles de otra clasificación, en relación a la actividad que se realiza, al lugar donde desempeñan su trabajo y por ende a la naturaleza de la empresa.

El artículo 360 señala los tipos de sindicatos:

- ◆ Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

Podemos señalar que la presente división se refiere básicamente a la actividad de los trabajadores, entre los que se puede señalar: sindicatos de carpinteros, de panaderos. Esta forma de sindicación es muy antigua, la encontramos desde la Edad Media con el trabajo en los talleres. Varios autores comparten la idea de

que esta forma de sindicación se aleja de los fines inmediatos y mediatos de un sindicato, los debilita al no existir una unidad total en el sindicato y finalmente crea jerarquía y privilegios sólo a algunos trabajadores, dado que es más probable que los trabajadores de más alto rango se acerquen a los patrones para así alcanzar mejores condiciones de trabajo, utilizando su estatus.

- ◆ De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

En esta clase de sindicato ya no es importante la agrupación de los trabajadores de una sola profesión, oficio u especialidad, existe más unidad, dado que se contempla a todos los trabajadores de una misma empresa.

- ◆ Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial;

Supera a los sindicatos de empresa, estableciendo mayor unidad, no sólo ve a la empresa como ente aislado, si no que contempla a todos los trabajadores no importando el número de empresas, siempre que se dediquen a la misma rama industrial. Aglomerando, obviamente mayor número de trabajadores.

- ◆ 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 mas entidades federativas;

Esta clasificación va más allá de lo planteado, deja de lado la unión en relación a una misma actividad, más allá de una empresa y obviamente lejos de los formados por trabajadores de varias empresas, pero pertenecientes a una misma rama industrial, llegando a contemplar una o varias entidades federativas. Esta fracción es en respuesta a la reforma planteada a la Ley en el año de 1956, adicionando el artículo 233 con la fracción V.

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

Anteriormente se encontraban en la fracción IV del artículo 233. Se dice que ésta forma de sindicación responde a la necesidad de facilitar la creación de este tipo de sindicatos a aquellos trabajadores que pertenecen a pequeños poblados y no alcanzan los mínimos para la formación de un sindicato (20 trabajadores).<sup>118</sup>

## B. CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO.

El fundamento legal para la Constitución de un sindicato lo encontramos en el artículo 357, al señalar que los trabajadores y los

---

<sup>118</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 340.

patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

El Maestro Néstor de Buen Lozano señala que la constitución de un sindicato en base al anterior fundamento legal, es un acto libre y por ende es un negocio jurídico, definiéndolo como aquella "manifestación de la voluntad dirigida a la creación de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal", <sup>117</sup> un fin admitido y sancionado por la ley.

Es decir, en la creación de un sindicato la manifestación de la voluntad de las partes tiene por objeto la creación del mismo, acto que como tal, se encuentra admitido y sancionado por la ley.

Dicho autor señala cuales son los elementos integrantes del negocio jurídico: los elementos esenciales y los requisitos de validez. Al respecto habla de los elementos subjetivos, del consentimiento, de la forma, del objeto posible, de los estatutos, del reglamento y la mesa directiva.

Con relación a los elementos subjetivos, respecto a los trabajadores, encontramos la edad, ya que el artículo 362 establece que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. De tal disposición legal se desprende, a contrario

---

<sup>117</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. Cit. p. 743.

sensu, que los trabajadores menores de esta edad no pueden formar parte de los sindicatos.

De acuerdo con el artículo 363 se contempla otra limitación, no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza. Si embargo, no prohíbe la creación de sindicatos de trabajadores de confianza, a parte de estos.

La ley en su artículo 364 establece para la constitución de un sindicato un mínimo de 20 trabajadores en servicio activo; pero también da la pauta para tomar en cuenta a los trabajadores cuya relación de trabajo hubiera sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

En relación al consentimiento la Ley Federal del Trabajo no establece una forma particular para manifestar el consentimiento, puede ser de manera verbal, por escrito o de manera tácita, inclusive cuando se establezca que la negativa a manifestar algo significa consentimiento. Únicamente la Ley señala que el consentimiento debe manifestarse en la asamblea constitutiva.

La constitución del sindicato para el Maestro Néstor de Buen Lozano requiere de formalidad y para tal efecto señala que la Ley exige que se levante un acta de asamblea, tal documento deberá enviarse a la autoridad que llevará a cabo el registro sindical. Sin estos documentos no podría darse el registro y de ahí se desprende la necesidad de su existencia.<sup>118</sup>

El objeto posible es un requisito mencionado por la misma Ley, al señalar que el sindicato es aquella asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. En caso de que no hubiera sido claro tal precepto legal, la Ley lo precisa en el artículo 378 al señalar que el sindicato tiene prohibido intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Los estatutos son el instrumento que expresa el objeto de la persona moral, que es el sindicato. El maestro Néstor de Buen Lozano lo define como "la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros".<sup>119</sup>

En relación a los estatutos algunos autores los contemplan como un elemento esencial del sindicato, toda vez que la misma Ley señala que el sindicato no puede nacer si no tiene estatutos

---

<sup>118</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 746.

<sup>119</sup> *Ibidem*, p. 747.

establecidos en la asamblea de constitución del sindicato; por otro lado, algunos autores señalan que no es así, que antes de que se apruebe el estatuto en la asamblea de constitución del sindicato, este ya existe, desde que veinte trabajadores manifiestan su consentimiento para la constitución de un sindicato.

Para el Maestro Néstor de Buen Lozano la creación del sindicato "es un negocio complejo", integrado, tanto con el acuerdo para constituir al sindicato, como por la aprobación de los estatutos.<sup>120</sup>

En relación a los reglamentos no se precisa de ninguna manera en la ley su obligatoriedad, dado que un sindicato, en todo caso puede funcionar sin una reglamentación, el artículo 359 sólo señala que los sindicatos tienen derecho a redactar sus reglamentos.

La ley establece la posibilidad de dos asambleas, la primera para la constitución del sindicato y la segunda para el establecimiento de la mesa directiva. No definida de manera específica, la ley sólo menciona al secretario general, a los secretarios de organización y al de actas en sus artículos 365 y 376.

---

<sup>120</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 748.

Por lo que, los trabajadores que formen al sindicato tienen libre voluntad para designar a los miembros que quieran, así como denominarlos como ellos estimen conveniente. Los nombres que se les asigna a los integrantes de la mesa directiva va más en razón de la costumbre, que de otra cosa.

No obstante lo anterior, la ley establece una limitación en el artículo 372 al establecer que no pueden formar parte de la mesa directiva, ni los trabajadores menores de dieciséis años, ni los extranjeros.

El Maestro de la Cueva señala que para la constitución de un sindicato se requieren ciertos requisitos, los define como "los elementos humanos, sociales y jurídicos que le dan la existencia como personas jurídicas".<sup>121</sup>

Siguiendo con la clasificación dada por la doctrina tradicional se habla de requisitos de fondo y requisitos de forma. Los primeros se subdividirán en: elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, las calidades de las personas que concurren a su organización y funcionamiento, y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Los requisitos formales señalados por la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.

---

<sup>121</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. cit. p. 331.

El Maestro de la Cueva en su libro "Derecho Mexicano del Trabajo" establece una clasificación tripartita de los requisitos para la creación de un sindicato: requisitos de fondo, requisitos en cuanto a las personas y requisitos formales, que serán los que en el presente trabajo se desarrollarán.

a. Requisitos de fondo.

El Maestro de la Cueva señala que los requisitos de fondo "son los elementos que integran al ser social del sindicato".<sup>122</sup>

Encontramos en primer lugar, la asociación de trabajadores (o de patrones), ya que, si estuviera formado por otro ente no sería un sindicato, si no una asociación civil o mercantil. En segundo lugar, la finalidad del sindicato, que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (de los trabajadores).

b. Requisitos en cuanto a las personas.

Basándose en el principio de libertad sindical y al ser la ley omisa al señalar que trabajadores pueden y cuales no pueden formar parte de un sindicato, se establece que todos los trabajadores por igual pueden formar parte. Tal situación está plasmada en la fracción XVI de nuestro artículo 123 Apartado "A" Constitucional al señalar "...los obreros tendrán derecho..."; nunca dice unos u otros.

---

<sup>122</sup> *Ibidem*, p. 332.

De acuerdo al artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo se establece que el número mínimo para la constitución de un sindicato es de veinte trabajadores en servicio activo.

Tal mínimo tiene su antecedente directo en la Ley de Veracruz de 1918, así como también en el Código Penal Francés de 1810 al establecer este número mínimo para prohibir las asociaciones que lo sobrepasen. Independientemente de la anterior consideración, también se establece la necesidad de si no la mayoría, si un número mayor, porque se duda que un trabajador pueda ejercitar el derecho de huelga en busca de la modificación de las condiciones de trabajo para una empresa. De todas formas es un hecho que esta limitación viene a restringir el principio de libertad sindical.<sup>123</sup>

Tanto el hombre como la mujer gozan de los mismos derechos y ante la constitución, organización y funcionamiento de un sindicato pueden actuar libremente, sin restricción en cuanto al sexo.

Referente a la edad hay una limitación, ya que la misma ley prohíbe el trabajo de menores de 14 años, por ende, si a los menores de edad no se les tiene permitido laborar, pues mucho menos formar parte de un sindicato.

---

<sup>123</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 333.

En relación a los extranjeros, no se les prohíbe formar parte de un sindicato, sin embargo, contrario a esto si se les tiene prohibido formar parte de la mesa directiva.

Finalmente, otra limitación es en relación a los trabajadores de confianza, que no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores.

c. Requisitos formales.

El Maestro de la Cueva señala que "nos referimos a las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos".<sup>124</sup>

Tales requisitos los encontramos en el artículo 365 al establecer que se remitirán por duplicado: copia autorizada del acta de asamblea constitutiva; lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos; y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

---

<sup>124</sup> Ibidem. p. 336.

Los documentos señalados serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

De la Ley de 1931 en su artículo 242 se desprendía que se debían remitir los documentos originales, situación que la comisión no consideró idónea y dijo que era más conveniente que los conservara el sindicato y no la autoridad registradora.<sup>125</sup>

El acta de asamblea constitutiva es muy importante porque sin ella la organización de trabajadores no tendría existencia legal, es el primer acto encaminado a la vida y desarrollo de un sindicato.

La copia autorizada de los estatutos es de vital interés, toda vez que es la norma interna que va regir la vida de los sindicatos, sin la cual, tampoco se podría contemplar su la existencia legal.

Finalmente el acta de elección de la mesa directiva, que puede establecerse en la primera asamblea de constitución del sindicato o en la segunda asamblea, de la que también debe remitirse copia.

### C. REGISTRO DEL SINDICATO.

---

<sup>125</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 336.

Como quedó anotado en capítulos anteriores, el registro es el acto por el cual la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. Por lo que, solo es un acto declarativo y no constitutivo.<sup>126</sup>

Siguiendo tal definición se desprende que el sindicato existe desde la reunión de veinte trabajadores que manifiestan su consentimiento, ya sea de forma verbal, escrita o de manera tácita, y cuyo objeto es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Siendo el registro por parte de la autoridad meramente un acto declarativo, que no le da existencia legal, sólo es una declaración de que se cumplió con los requisitos legales.

El Maestro Néstor de Buen Lozano señala que el registro es todavía uno de los "puntos oscuros" del Derecho del Trabajo, toda vez, que da pauta a la actuación de la autoridad para el control de las organizaciones de trabajadores. Condiciona la actuación de un sindicato al registro por la autoridad correspondiente, ya sea por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Más aún, la autoridad ejerce el "derecho de crítica" y fundándose en éste puede negar el registro del sindicato si existe alguna de las causales del artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>126</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 337.

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva establece que la facultad de la autoridad para negar el registro sindical no es arbitraria, ni significa que la asociación profesional quede subordinada al Estado, menos aún que éste tenga intervención en la vida interna del sindicato. Simplemente sirve para autenticar la existencia legal del sindicato y para hacerle saber al patrono que está obligado a tratar con esa agrupación todos los problemas de la empresa.<sup>127</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 365 señala que los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, remitiendo por duplicado: copia autorizada del acta de asamblea constitutiva; 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; copia autorizada de los estatutos; y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

---

<sup>127</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. p. 422.

La disposición legal actual señala: "...los sindicatos deben registrarse...", resultado de una modificación muy importante hecha al artículo 242 de la Legislación de 1931 que decía "...para que se consideren legalmente constituidos, los sindicatos deberán registrarse...".

Tal modificación es de vital importancia, toda vez, que anteriormente se consideraba indispensable el registro para poder hablar de la existencia legal del sindicato y con la modificación se establece la existencia del sindicato desde la asamblea de constitución del mismo y el registro sólo confirma que se cumplieron los requisitos legales.

Los requisitos para la inscripción de los sindicatos están plasmados de manera limitativa, para cerrar la puerta al establecimiento de más requisitos.

El artículo 366 señala los supuestos en los que se puede negar el registro sindical, en primer lugar, cuando el sindicato no tenga la finalidad del estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, este requisito de acuerdo a lo observado anteriormente, es uno de los requisitos de fondo sin el que el sindicato no tendría existencia.

En segundo lugar, por no haberse constituido con el número mínimo de trabajadores a que se refiere el artículo 364, en relación

al mínimo y obviamente tomando en cuenta los eventos en los que los patrones ejercían represalias en contra de los trabajadores, al enterarse de la preparación para la constitución de un sindicato, se señaló que también serían tomados en cuenta aquellos trabajadores a los que se les hubiera rescindido o dada por terminada la relación de trabajo, en el periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud del registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Finalmente, por no haber exhibido la documentación establecida en el artículo 365: copia autorizada del acta de asamblea constitutiva; lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; copia autorizada de los estatutos; y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

La Ley establece una protección al registro sindical, al señalar que una vez cubiertos los anteriores requisitos, ninguna autoridad podrá negarlo.

La ley de 1931 plasmaba la necesidad del registro sindical para hablar de su existencia y por ende de su personalidad jurídica. La Comisión planteó la necesidad de ampliar esta disposición y atendiendo a lo señalado por el derecho de petición, artículo 8° de nuestra Carta Magna, se establece que si la autoridad no da

contestación a la solicitud de registro en un plazo de sesenta días, los trabajadores o patrones, según sea el caso, podrán requerir la respuesta, y si no la hay en el término de tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales y la autoridad queda obligada dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva.

Como se mencionó anteriormente a esta falta de respuesta por la autoridad en el término de sesenta días, se le ha denominado por la doctrina como "registro automático".

En relación a las autoridades competentes para llevar a cabo el registro de un sindicato, cabe recordar como se determina la competencia en nuestro Derecho del Trabajo, la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional establece cuales materias son de competencia federal, por ende, todas las demás serán de competencia local por excepción.

El Maestro de la Cueva señala que uno de los elementos para establecer la dualidad de autoridades que llevan a cabo el registro en la Ley de 1931 (autoridad federal y autoridad local), fue porque en aquellos años, no en todas las entidades federativas había un Departamento del Trabajo, equivalente ahora a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en cambio si había Juntas.<sup>128</sup>

---

<sup>128</sup> Cfr. Ibidem, p. 345.

**El artículo 367 señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social una vez que haya registrado un sindicato, debe enviar la copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**

**Los efectos del registro sindical llevado a cabo por la autoridad competente son:**

- ◆ **Establecer que el sindicato cuenta con todos los requisitos necesarios (consignados en la Ley), para que el sindicato pueda tener existencia;**
- ◆ **El artículo 368 señala que el registro del sindicato y de su directiva produce efectos ante todas las autoridades. Puede actuar ante cualquier autoridad pública tanto para defender sus derechos colectivos y los que correspondan en las relaciones de derecho privado, así como representar a sus miembros en lo particular para el ejercicio de sus derechos laborales.**

**El artículo 369 señala los casos en los que se puede cancelar el registro sindical, como son:**

- ◆ **En caso de disolución;**
- ◆ **Por dejar de tener los requisitos legales.**

**Establece que será la Junta de Conciliación y Arbitraje la que resolverá acerca de la cancelación de su registro.**

Una protección más al registro sindical es la establecida en el numeral 370 al fijar que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro por vía administrativa, es decir, deberá llevarse a cabo por la vía jurisdiccional.

Sirve de apoyo a lo analizado la siguiente tesis jurisprudencial:

Novena Epoca, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: IX, Junio de 1999, Tesis: P. LII/99, Página: 15

**SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS.** Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque, este no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.

#### D. PERSONALIDAD JURÍDICA DE LOS SINDICATOS.

El Maestro de la Cueva señala que la misma Constitución de 1917 reconoce la personalidad jurídica de los sindicatos. Se les reconoció como los representantes tanto de los miembros del

sindicato en lo individual, como del sindicato como ente colectivo, para la defensa de sus derechos. También dice que la personalidad jurídica de los sindicatos no es ni pública ni privada, si no que corresponde al derecho social y por ende es una personalidad social.<sup>129</sup>

Mucho se ha debatido referente a si la personalidad jurídica del sindicato nace con la constitución del mismo o con el registro.

Algunos autores señalan que nace con la constitución del sindicato, dado que desde ese momento la ley los reconoce como entes de derecho, situación que se confirma con el artículo 374 al establecer "...los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para...", la ley nunca habla de "los sindicatos registrados tienen capacidad para", si no por el contrario, se remite a la constitución del mismo sindicato, es decir, existe y tiene personalidad jurídica por el simple hecho de haberse constituido cumpliendo con los requisitos que marca la Ley.

Por otro lado, la postura en contra señala que no es así, que es necesario que el sindicato este legalmente registrado, ya que si no se cumple con esta disposición el sindicato como representante, tanto de sus miembros en lo particular, como del ente colectivo, no podrá llevar a cabo las finalidades del sindicato como sería defender los intereses de éstos ante las autoridades, dicha disposición se

---

<sup>129</sup> Cfr. *Ibidem*, p. 349 y ss.

apoya en el artículo 692 al establecer las reglas de la personalidad en juicio, dice que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

Como ya se indicó en páginas anteriores, el Maestro de la Cueva señala que el sindicato tiene existencia jurídica desde el momento de su constitución, por lo que el registro es sólo un acto declarativo, donde la autoridad da fe de que se reunieron los requisitos marcados por la ley para la constitución de un sindicato; más aún, refiriéndose al depósito de los estatutos en el derecho francés, los efectos del registro de un sindicato es simplemente un medio publicitario.

El Maestro Néstor de Buen Lozano establece que la personalidad jurídica de un sindicato se origina con el nacimiento del mismo, con su constitución. Referente al registro, dice que este no determina el nacimiento del sindicato.<sup>130</sup>

Al respecto se puede presentar la siguiente tesis jurisprudencial:

Octava Epoca, Instancia: Cuarta Sala, Fuente:  
Apéndice de 1995, Tomo: Tomo V, Parte SCJN,  
Tesis: 528, Página: 349

---

<sup>130</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Op. cit. p. 767.

**SINDICATOS. LOS LEGITIMADOS PARA PROMOVER EL AMPARO CONTRA LA NEGATIVA DE SU REGISTRO SON SUS REPRESENTANTES, NO SUS INTEGRANTES EN LO PARTICULAR.** El artículo 374, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, al señalar que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, atribuye personalidad jurídica a los que cumplan con los requisitos de constitución que establece el artículo 364 de la ley laboral. A través del registro a que se refiere el artículo 365 del mismo ordenamiento, la autoridad correspondiente da fe de que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica nueva; de ahí que los propios Sindicatos, por conducto de sus representantes legales, están legitimados para promover el amparo en contra de la negativa de registro sindical, y no sus integrantes en lo particular, pues los afectados en forma directa por esa determinación no son ellos en lo individual sino la persona moral que constituyeron, misma que goza de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus agremiados.

**Octava Epoca:**

Varios 18/90. Contradicción de tesis entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado del Tercer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Cuarto Circuito. 9 de septiembre de 1991. Cinco votos.

**NOTA:**

Tesis 4a./J.15/91, Gaceta número 46, p g. 19; Semanario Judicial de la Federación, tomo VIII- Octubre, p g. 34.

## **E. FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS**

Para el funcionamiento del sindicato es indispensable la existencia de los estatutos, nombrados por el Maestro de la Cueva como la norma fundamental de los sindicatos porque se ocuparán de regir su vida. El artículo 371 establece de manera numerativa y no de manera limitativa cuales serán los rubros que contendrán dichos estatutos. Como son: la denominación, domicilio, objeto del sindicato; duración del sindicato (a falta de señalamiento se entenderá de manera indefinida); admisión, expulsión, derechos y obligaciones de los miembros del sindicato; forma de convocar a la asamblea; elección y duración de la directiva; la formación y administración del patrimonio sindical, forma de pago y monto de las cuotas sindicales, así como la época de presentación de las cuentas; normas referentes a la liquidación del patrimonio sindical; así como las demás que la misma asamblea apruebe.

En relación a la admisión, renuncia y expulsión de los miembros del sindicato, cabe señalar, que cualquier trabajador puede solicitar su admisión. La renuncia sigue el mismo lineamiento, el trabajador al no estar obligado a formar parte de un sindicato, cuenta con el derecho de renunciar o separarse en el momento que lo considere conveniente. La expulsión generalmente se da cuando los trabajadores no cumplen con el derecho de la comunidad.

Los derechos de los miembros del sindicato según lo planteado por el Maestro de la Cueva se pueden dividir en: derechos directos y derechos reflejos. Los primeros son aquellos que tienen los trabajadores de acuerdo a lo plasmado por los estatutos (derecho a participar en la vida del sindicato, a concurrir a las asambleas, de votar las decisiones de la asamblea, así como ser votado para ejercer cualquier puesto sindical, derecho de ejercer el cargo para el cual fue nombrado, derecho a exigir el cumplimiento de lo plasmado en los estatutos y en el reglamento interno del sindicato, derecho a exigir la rendición de cuentas, así como la intervención del sindicato ante patronos o autoridades de cualquier índole), y lo alcanzado por el sindicato, es decir, al resultado de cuando busca el mejoramiento de la organización sindical, por ejemplo, en los contratos colectivos de trabajo. Los segundos son aquellos que la misma ley otorga a los trabajadores sindicalizados, respecto de los que no lo son (cláusulas de preferencia sindical).<sup>131</sup>

De manera general las obligaciones de los miembros del sindicato son: no realizar acto en perjuicio de la comunidad, cumplir con los deberes establecidos tanto en los estatutos, como acudir a las asambleas; acatar los acuerdos de las asambleas y de la directiva; y cumplir con el pago de las cuotas sindicales.

---

<sup>131</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. cit. pp. 353 y ss.

Relativo a la forma de convocar a la asamblea la fracción VIII del artículo 371 establece que los estatutos contendrán la forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y *quorum* requerido para sesionar. De lo que se desprende la existencia de las asambleas extraordinarias, no definidas propiamente por la ley, pero que, al hablar de las ordinarias se entiende la existencia de las extraordinarias.

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

Las resoluciones a las que se llegue en la asamblea deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos.

Se puede decir que las asambleas ordinarias se encargan de todos aquellos asuntos relacionados al funcionamiento del sindicato, mientras, que las extraordinarias están destinadas a los asuntos urgentes o imprevistos.

La elección de la directiva queda a disposición de la asamblea, ya sea en la asamblea de constitución del sindicato o en una posterior donde se establezca quien forma parte de la ella. De igual forma el número de miembros queda a decisión de la asamblea, en respeto al principio de libertad sindical. La duración de la directiva también se señalará de manera libre por los trabajadores, sólo dice que ésta debe estar fijada en los estatutos del sindicato.

La Ley en su artículo 376 sólo dice que la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Deja la puerta abierta para que pueda ser otra persona diferente.

El Maestro de la Cueva señala que "la directiva es el órgano representativo y ejecutivo y tiene a su cargo la administración de los asuntos administrativos del sindicato y la ejecución de los acuerdos de la asamblea."<sup>132</sup>

Con relación al patrimonio sindical el artículo 374 establece que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

---

<sup>132</sup> Ibidem, p. 358.

El numeral 373 consigna que la directiva debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, obligación que no es dispensable. Referente a la liquidación del patrimonio sindical los estatutos deben plantear la forma en la que se va llevar a cabo. De igual forma los estatutos deberán señalar el monto de las cuotas sindicales, así como la forma de pago.

Entre las obligaciones de los sindicatos plasmadas en el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo están: proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos; 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; e informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

En las prohibiciones a los sindicatos encontramos en el artículo 378 la intervención en asuntos religiosos y el ejercicio de la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

#### **F. DISOLUCION DE UN SINDICATO.**

La ley dispone en el artículo 379 que los sindicatos se disolverán por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren y por transcurrir él termino fijado en los estatutos.

Es importante destacar que en el caso de disolución del sindicato se debe liquidar el patrimonio sindical, para lo cual el artículo 380 dispone que en caso de disolución, el activo se aplicará en la forma que determinaron sus estatutos y a falta de disposición expresa, pasara a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social. La ley no exige algún tipo de formalidad para publicaciones especiales donde se les haga sabedores, ya sea a los agremiados o a terceros.

## CAPITULO IV

### PROPUESTA DE REFORMAS EN EL ÁMBITO DEL REGISTRO SINDICAL

Para iniciar el desarrollo de presente capítulo es importante contestar la siguiente pregunta, ¿por qué las reformas en el ámbito del registro sindical?

A lo largo de esta investigación nos percatamos de la necesidad de un cambio en la legislación, toda vez que la práctica nos indica que el "trámite" del registro sindical se ha convertido en un procedimiento largo y problemático.

Cabe recordar que la organización de los trabajadores es anterior a su inclusión en el marco legal como se señaló anteriormente, es de observarse que las organizaciones obreras comenzaron con una existencia real, para pasar luego a una existencia jurídica.

El registro sindical deviene también de una necesidad histórica, toda vez, que por principio de cuentas el Estado se vio obligado a reconocer los derechos de los trabajadores para constituir sindicatos y la mejor forma de regular a las organizaciones obreras consideradas como un problema para el Gobierno, fue el incursionar el registro sindical, antes indispensable para

considerarlos como sujetos de derecho u otorgarles personalidad jurídica.

Esta situación se vio reflejada también en el Derecho Francés, donde las organizaciones obreras estaban prohibidas y al tener el reconocimiento legal la autoridad quiso regular su existencia para evitar el surgimiento y desarrollo de organizaciones clandestinas.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 planteaba la necesidad del registro sindical para que el sindicato tuviera personalidad jurídica. La Ley de 1970 cambia esta situación, señalando: "...los sindicatos deberán registrarse...", les da la personalidad jurídica aún antes de su registro. Como quedó señalado en capítulos anteriores, el registro sólo es un medio publicitario, de que se cubrieron los requisitos legales, es decir, la autoridad da fe de haberse constituido el sindicato.

Tal definición a nuestro parecer es muy general, ya que deja de lado el supuesto en el que hay omisión por parte de la autoridad de emitir la resolución que declara registrado al sindicato, sólo se ciñe a decir: es cuando "... la autoridad da fe...".

Puede darse el caso que la autoridad no da fe de haber quedado registrado el sindicato y los trabajadores tienen que requerir la resolución, ejerciendo los medios legales para obtenerlo.

La consecuencia de tal omisión se vería, por ejemplo, cuando los trabajadores quisieran demandar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, donde para probar la capacidad jurídica de su actuación tendrían que recurrir a otros elementos, como ya se mencionó, retardándoles el ejercicio de sus derechos.

En el capítulo segundo se habló del concepto que señala el Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado respecto al registro sindical, que es transcribir en los libros de un registro público la resolución de la autoridad o los actos jurídicos de los particulares.

De lo anterior podemos mencionar que la autoridad competente sólo se limitará a transcribir los datos presentados por los trabajadores, referentes a la constitución de un sindicato, situación que no es llevada a cabo como tal, ya que la autoridad tiene la facultad de no otorgar el registro sindical por la falta de requisitos de ley.

Es importante recordar lo dicho por el Maestro Néstor de Buen Lozano y muchos autores más, con relación a que el Registro Sindical es uno de los puntos oscuros del derecho laboral por la intervención del Estado. Retomando su concepto dice: es un típico acto administrativo, mediante el cual el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de haber satisfecho los requisitos de ley. El reconocimiento supone la confirmación de la legalidad de la constitución de los sindicatos y puede operar, aún presuntivamente,

cuando el registro se otorga automáticamente, porque el órgano registral no ejerció oportunamente su derecho a la crítica.<sup>133</sup>

Nos habla del derecho de crítica, manifestación que hace la autoridad competente encargada del registro sindical para negar el registro, las causas las contempla la misma ley:

- ◆ Si el sindicato no se propone como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
- ◆ Por no constituirse con veinte trabajadores en servicio activo, o tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue este.
- ◆ Por no exhibir los documentos que señala el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

Tal derecho de crítica parece lógico y en ninguna manera violatorio del derecho de libertad sindical de los trabajadores. Por la importancia en toda situación jurídica de respetar los principios que la misma Ley establece, en el caso en concreto: respeto a los derechos sociales de la asociación profesional obrera,

---

<sup>133</sup> vid. *supra* capítulo II (pág. 70).

reivindicatorios y proteccionistas, irrenunciables e imperativos, y por ende, exclusivo de los trabajadores.

Si no existiera una reglamentación para los sindicatos, sería muy fácil que los patrones violaran los derechos de los trabajadores, como lo dejó ver la historia, y cualquier grupo de personas se podría constituir "en supuestos sindicatos", desvirtuando sus principios básicos, pudieren ser inclusive asociaciones ilícitas, atentatorias a los derechos laborales.

Es por eso que algunos autores consideran justificado el Registro sindical, no obstante, en este camino, las organizaciones obreras se topan con ciertos obstáculos, además de limitaciones que serán analizadas a continuación.

De acuerdo con algunos autores la Ley Federal del Trabajo hace una enumeración limitativa de los requisitos para el registro, frente a los cuales sólo se puede negar el mismo, eliminando así la discrecionalidad de la autoridad para negarlo. Sin embargo, si bien es cierto que la autoridad no crea supuestos para negar el registro sindical, también es cierto que ha convertido este simple acto administrativo, en un procedimiento largo y engorroso.

Analizaremos el primer requisito para obtener el registro sindical: la finalidad del sindicato, es decir, el estudio, mejoramiento

y defensa de sus respectivos intereses. Se dice que es un requisito de fondo, el elemento que integra al ser social del sindicato.

Este requisito es de vital importancia, toda vez, que de no cumplirse sería absurda la constitución de un sindicato, se desvirtuarían los principios fijados de antaño y las luchas de los trabajadores, como los pertenecientes a las minas de Cananea y Río Blanco y muchas más, dejarían de tener sentido.

Como se mencionó la finalidad del sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, de clase, de una clase en específico, ya sea la trabajadora o la patronal. Si se plantearán otras finalidades sería una asociación o sociedad civil, o más aún, de carácter mercantil, regulada por el derecho privado y no por el derecho social, además, su objetivo puede caer en actividades religiosas o en el ejercicio de la profesión de comerciantes con ánimo de lucro, establecidas como prohibidas en el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo para los sindicatos.

El segundo requisito en este orden de ideas, es el establecido para la constitución del sindicato en relación con las personas, plasmado en el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo:

Contar con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquéllos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del

período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la que se otorgue éste.

La primer pregunta sería la siguiente, ¿por qué veinte trabajadores y no dos o diez o quince?, de lo estudiado se contempla que este mínimo deviene de una situación histórica.

Como ya se mencionó en capítulos anteriores, algunos supuestos para tal consideración son: en relación con el Código Penal Francés que prohibió las asociaciones de más de veinte personas, más tarde la Ley francesa de los sindicatos profesionales de 1884 dijo que los sindicatos profesionales, aún de más de veinte personas podrían funcionar libremente; además, el número de veinte pareció haber adquirido cierto prestigio y por eso se conservó.

Tal señalamiento parece violatorio del derecho de sindicación, dado que fija un mínimo. Se entiende la razón, toda vez que pensando en el supuesto de uno, dos o tres trabajadores, sería fácil para el patrón impedir o parar cualquier movilización que se comenzará a gestar. Sin embargo, esto no quiere decir que no se este limitando el derecho de sindicación.

Aunado a lo anterior, la Ley señala "en servicio activo", tal postura se entiende por el simple hecho de analizar la finalidad del

sindicato: estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, es lógico pensar que si un trabajador no se encuentra laborando, ¿Cómo va ser posible que busque el mejoramiento de sus condiciones laborales en una empresa, si no pertenece a ninguna?, ¿De qué se quiere defender, sí, al no estar laborando no va existir la necesidad de una lucha en cualquier ámbito laboral?.

Al respecto cabe como ejemplo el tema tan debatido en la actualidad, en relación a los futbolistas, no se avala la postura de permitirles la constitución de un sindicato si no están en servicio activo, ¿qué mejoramiento o defensa buscarían?, ¿contra qué o por qué?, tal vez el estudio podrían llevarlo a cabo, pero sólo eso.

Además, como algunos autores y la misma Ley señala "veinte trabajadores", si nos remitimos al concepto de trabajador es de observarse que la definición dada por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º se refiere a la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Referente al trabajo dice que es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. Es "...toda actividad...", por lo que, es lógico pensar que un trabajador que no se encuentra en servicio activo, no cuenta con tal actividad.

En relación al requisito "tres patrones, cuando menos", para la constitución del sindicato patronal, se puede entender toda vez, que

su número, en comparación con los trabajadores, generalmente es menor.

Nos encontramos con uno de los puntos importantes del artículo 364 y del que se pone mayor énfasis en la necesidad de ser modificada su redacción. Se dice que para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue este.

El Legislador pensando en la posibilidad de que el patrón al enterarse del movimiento gestado en la empresa para la constitución de un sindicato, pueda contestar con el despido de los trabajadores y por ende dejar de tener el mínimo que la Ley señala para la constitución del sindicato, lo solucionó dando la fórmula de cuales trabajadores pueden ser tomados en cuenta.

La práctica y la realidad actual nos deja ver que las pláticas de los trabajadores surgidas con la intención de formar un sindicato, en muchas de las ocasiones comienzan mucho tiempo antes de la presentación de la solicitud, dos, tres, cinco, seis o más meses.

Los treinta días que señaló el legislador limitan y restringen el derecho de sindicación, toda vez, que fija un periodo de tiempo para

tomar en cuenta a los trabajadores, debiendo ser más amplio, ya que se corre el riesgo de no contar con los mínimos que la ley señala para la constitución del sindicato, tener veinte trabajadores en servicio activo.

La redacción: "...treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.", es confusa como se verá a continuación, por lo que requiere ser modificada. Se pueden desprender dos supuestos:

- ◆ Treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato, y;
- ◆ Hasta que sea otorgado el registro.

Pero, se puede pensar en otro supuesto: treinta días anteriores a la fecha en que se otorgue el registro. Se debe aclarar, dado que la interpretación anterior limitaría el derecho de sindicación.

Hay un supuesto hipotético importante por señalar: un grupo de veinte trabajadores en servicio activo (mínimo de integrantes establecido por la Ley), ingresa la solicitud de registro ante la autoridad competente (Secretaría de trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local), pero, se despide a un trabajador durante el trámite, pasan más de sesenta días (la práctica deja ver que un trámite de registro sindical se ha llevado inclusive

más de un año), el trabajador se cansa de esperar, no tiene dinero para subsistir, busca otro trabajo y deja por la paz el asunto de la constitución del sindicato. La autoridad resuelve, da la constancia del registro sindical, pero, en este caso ya se cayó en el supuesto de no tener el mínimo fijado por la ley y estamos en presencia de una causal de cancelación del registro sindical, "por dejar de tener los requisitos legales".

Sin embargo, también hay otro supuesto: los trabajadores ingresan una solicitud para registrar su asociación, pero no cumplen con uno de los requisitos marcados por la Ley, ejemplo, parte de la planilla de trabajadores no se encuentra en servicio activo en la empresa o más aún, no labora para la misma; la autoridad deja transcurrir más de sesenta días y ya se cayó en el supuesto del registro automático. Obligando al patrón, en tanto no se resuelva respecto a la cancelación del registro, a tratar los asuntos concernientes de la empresa con ese sindicato.

Por tales circunstancias se considera de vital importancia el marcar de manera más exacta los términos para el otorgamiento del registro sindical (trámite tardado en la actualidad), limitando además, las atribuciones que se ha tomado la autoridad registradora.

De igual forma si el trabajador fuese despedido mucho antes de los treinta días de la presentación de la solicitud, ya no sería

tomado en cuenta para fijar el mínimo de trabajadores y al faltar este requisito indispensable, simple y sencillamente, el registro sindical sería negado.

Por lo que, la reforma propuesta al artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, es la siguiente:

Los sindicatos pueden constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo de dos meses anteriores a la presentación de la solicitud de registro del sindicato, y a los que durante el trámite, también les hubiere sido rescindida o dada por terminada la relación de trabajo.

De la anterior definición se desprenden los siguientes requisitos:

- ♦ Los sindicatos pueden constituirse con veinte trabajadores, o con tres patrones, por lo menos,

Se cambia la limitación "deberán" a "pueden", que da la pauta para que un sindicato pueda constituirse con menor número de trabajadores. Se propone tal cambio, toda vez, que la actual redacción se considera como una restricción al derecho de

sindicación, sin embargo, por otro lado se da la posibilidad de constituirse con veinte trabajadores, como se ha venido manejando.

- ♦ Para la determinación del número mínimo de trabajadores se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período de dos meses anteriores a la presentación de la solicitud de registro del sindicato, y a los que durante el trámite, también se les hubiere rescindido o dada por terminada la relación de trabajo.

Se modifica la redacción y se proponen dos meses en lugar de treinta, esto, para no caer ni en el extremo de tomar en cuenta trabajadores que ya no están presentes en la empresa, tres, seis o un año antes de la constitución del sindicato, por los supuestos señalados, ni sólo los que fueron separados treinta días anteriores a la constitución del sindicato.

Se pretende ajustar los dos meses a lo plasmado por el artículo 518 de la Ley Federal de Trabajo, al fijar este como término de prescripción para ejercer las acciones legales en el caso de ser separados los trabajadores de la empresa.

El tercer requisito que impone la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo el registro sindical es la presentación de los siguientes documentos:

- ◆ **Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva, tal requisito es importante, debido a que con el se acredita la voluntad de los trabajadores para formar un sindicato, requisito de fondo, esencial para la constitución del sindicato, sin el cual, la asociación profesional no existiría al momento de presentar la solicitud, la manera de acreditar el consentimiento es precisamente con el acta de asamblea en la que se manifiesta dicha intención;**
- ◆ **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;**

En este requisito, a pesar de que no hay facultades expresas para la autoridad administrativa de requerir que se acredite efectivamente que los trabajadores se encuentran en servicio activo, se reconoce implícitamente, convirtiéndose en una práctica;

- ◆ **Copia autorizada de los estatutos, también considerada importante, porque será el documento que regirá la vida interna del sindicato y del que se desprende el cumplimiento al objeto del sindicato.**

- ◆ **Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva.**

**La ley señala que dichos documentos serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.**

**Del análisis del anterior requisito también se han observado algunas anomalías por parte de las autoridades registradoras, ya que en muchos de sus acuerdos hacen requerimientos de más a los sindicatos, como ejemplo: precisar que los trabajadores se encuentran en servicio activo, en ocasiones no les es suficiente la presentación de la hoja rosa del seguro social, ni recibos de nómina.**

**También solicitan se aclaren o subsanen el sentido de los estatutos, siendo que no deben intervenir en la formulación de los mismos. Donde en realidad se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 371.**

**La autoridad solicita aclaración de requisitos, que en nada afectan la finalidad de la asociación profesional, a pesar de que la ley establece plena libertad a los sindicatos de fijar sus estatutos.**

**Todo esto trae como consecuencia, como se había señalado anteriormente, el retardo en el trámite para el otorgamiento del registro sindical, obligando a los representantes sindicales a**

presentar amparos para exigir el respeto a sus derechos al fijar los estatutos, por ejemplo. Lamentablemente, a veces ésta tardanza responde a fines políticos.

Pasemos a lo que muchos autores nombran "registro automático", planteado en el penúltimo párrafo del artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma: "...si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro del término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, 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."

Se presenta la solicitud de registro ante la autoridad competente (la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local), si no resuelve dentro de un término de sesenta días, se les da la facultad a los solicitantes de requerirla para que se dicte resolución y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, nos encontramos ante el registro automático.

El registro automático está basado en la idea de que la justicia sea expedita, respetando obviamente el marco constitucional.

**Sin embargo, como ya se ha mencionado, la práctica muestra una realidad diferente, transcurren más de sesenta días y en muchas de las ocasiones no se da este registro automático, ¿por qué?, simplemente, porque la autoridad viene agregando más requisitos no planteados por la Ley, hace requerimientos a los solicitantes y en lo que contestan, en lo que se ven obligados a interponer amparos, por ejemplo: contra la violación a la libertad de establecer sus estatutos, dado que les requieren aclaraciones sin sentido; entre otras, transcurre el tiempo, a veces más de un año, excediendo esos sesenta días.**

**En este caso la Ley Federal del Trabajo debiere ser más específica, para no dejar la puerta abierta como está actualmente, y la autoridad registradora realmente se limite al término de sesenta días.**

**Se propone fijar los lineamientos para la obtención del registro sindical, de la siguiente forma:**

- Ingresarán la solicitud del registro sindical ante la autoridad competente.**
  
- La autoridad competente contará con un término de tres días hábiles para hacer las observaciones correspondientes a la solicitud, y deberán ser subsanadas en un período no mayor de tres días hábiles.**

- **Una vez satisfecho el requerimiento hecho por la autoridad para cubrir las observaciones planteadas en la solicitud, ésta contará con un término de sesenta días improrrogables para resolver sobre la solicitud de registro.**
- **Si no lo hace, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, 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.**

**Es muy importante la certificación que extienda, ya sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los sindicatos, de haber quedado registrada la directiva del sindicato, porque conforme al artículo 692 la personalidad de un sindicato para poder comparecer a juicio se acredita con tal documento.**

**Aunque, también pensando en la posibilidad de que la autoridad competente no emitiere tal resolución en los plazos señalados, se establece en el artículo 693 que las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los sindicatos, sin sujetarse a la regla anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada. Tal documento**

puede ser el escrito sellado por la oficialía de partes de la autoridad competente donde se hace el requerimiento de la resolución al registro sindical.

Aunado al registro sindical, nos encontramos con un tema muy importante por destacar, la personalidad jurídica del sindicato, misma que se impuso al orden jurídico y estatal a lo largo de la historia en diversos países, incluyendo el nuestro.

Dicho tema ha encerrado polémica, toda vez que se cuestiona si el registro sindical tiene efectos constitutivos o si sólo los reconoce como sujetos de derecho, ya que a pesar de tener el sindicato personalidad jurídica desde su constitución, no puede actuar en defensa de los intereses del ente social, si no cuenta con el documento que acredite su personalidad, es decir, la certificación de estar registrado.

Nuestra legislación presume la existencia del sindicato desde su constitución con veinte trabajadores y por ende le otorga personalidad jurídica. Siendo avalada esta postura incluso por la jurisprudencia. Llegando a ser el registro sindical sólo acto declarativo, si es llevado a cabo, pero, ¿qué pasa si el sindicato no acude a la autoridad para realizar el registro?

Por ejemplo, un grupo de veinte trabajadores se reúne, manifiesta su voluntad de constituir un sindicato, fijan sus estatutos

y su mesa directiva, pero no van ante la autoridad competente para llevar a cabo el registro, entonces, a pesar de ser reconocida la personalidad jurídica por la ley, no tienen la capacidad legal para actuar en defensa de los intereses de sus agremiados.

Se considera, como ya lo han planteado algunos autores que el registro sindical es una condición suspensiva de la plena capacidad legal para actuar y no una condición suspensiva de la personalidad. Sin embargo, si no se cuenta con el registro sindical se carece de capacidad para actuar.

Es importante diferenciar entre personalidad jurídica y capacidad legal, la primera supone el reconocimiento por la Ley de su existencia en la realidad social y la segunda supone el reconocimiento por parte de la autoridad para poder actuar en el marco legal.

En nuestra opinión el registro sindical es el acto a través del cual la autoridad competente hace constar que se han cubierto los requisitos legales que marca la ley para la constitución de un sindicato, mismo que se presume, no obstante que no exista tal resolución, con la existencia del requerimiento que haga el sindicato, transcurridos los términos legales.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La organización de los trabajadores es, inclusive, anterior a su inclusión en el marco legal como se desprende de los antecedentes históricos, las organizaciones obreras comenzaron con una existencia real, para pasar luego a una existencia jurídica.

**SEGUNDA.** La asociación profesional es la reunión permanente de personas, pertenecientes a una clase social determinada, constituida para la realización de un determinado fin.

**TERCERA.** El sindicato es aquella asociación de trabajadores o patrones, constituida de manera permanente para la lucha y defensa de sus intereses en común.

**CUARTA.** La libertad sindical es aquel derecho otorgado a los trabajadores o al ente colectivo que es el sindicato, para la libre constitución de un sindicato, sin requerir autorización previa.

**QUINTA.** El derecho de afiliación sindical es aquel otorgado a los trabajadores o patrones de forma individual, manifestado en dos vertientes: libertad positiva, derecho a constituir o afiliarse a un sindicato existente; y libertad negativa, para abstenerse de formar parte de un sindicato o separarse de él.

**SEXTA.** El registro sindical es el acto a través del cual la autoridad competente hace constar que se han cubierto los requisitos legales que marca la ley para la constitución de un sindicato, mismo que se presume, no obstante que no exista tal resolución, con el requerimiento hecho por los representantes del sindicato, transcurridos los términos legales para emitir resolución.

**SÉPTIMA.** El despido es aquel acto llevado a cabo por el patrón con el que da por terminada la relación de trabajo, pudiendo ser justificado (rescisión de la relación laboral) o injustificado.

**OCTAVA.** El fijar un mínimo de trabajadores para la constitución de un sindicato limita al derecho de sindicación, toda vez que el ejercicio del derecho por parte de los trabajadores se tiene que acoplar a este requisito. De igual forma, los treinta días señalados por el legislador para establecer el mínimo de trabajadores para la constitución de un sindicato, limita y restringe el derecho de sindicación, toda vez que la reunión y pláticas de los trabajadores para conformar un sindicato, en muchas de las ocasiones comienzan mucho tiempo antes de la presentación de la solicitud (dos, tres, seis o más meses).

**NOVENA.** Para la determinación del número mínimo de trabajadores es necesario tomar en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período de dos meses anteriores a la presentación de la

solicitud de registro del sindicato, y a los que durante el trámite también se les hubiere rescindido o dado por terminada la relación de trabajo.

**DÉCIMA.** La ley señala un término de sesenta días para llevar a cabo el registro de un sindicato, que de no cumplirse opera el registro automático, que en algunas ocasiones no se lleva a cabo, porque la autoridad solicita requisitos no contemplados en la ley.

**DÉCIMOPRIMERA.** Se debe fijar de manera exacta los pasos para llevar a cabo el registro sindical por parte de la autoridad registradora, limitando de manera expresa a la autoridad el solicitar requisitos no establecidos en la ley. La autoridad competente deberá contar con un término de tres días hábiles para hacer las observaciones a la solicitud de registro y deberán ser subsanadas en un período no mayor de tres días hábiles. Una vez satisfechas las observaciones hechas a la solicitud de registro sindical, la autoridad contará con un término de sesenta días improrrogables para resolver sobre la solicitud de registro.

**DÉCILOSEGUNDA.** El sindicato tiene personalidad jurídica desde el momento en que reúne los requisitos para la constitución de un sindicato, siendo el registro sindical sólo un acto por el que se reconoce haber cubierto los requisitos.

**DÉCIMOTERCERA.** Para que un sindicato pueda actuar en defensa de sus intereses en el marco jurídico, es necesario contar con capacidad legal, misma que se desprende de la certificación emitida por la autoridad competente de haber quedado registrada la directiva del sindicato, ya sea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El registro sindical es una condición para acceder a la plena capacidad legal para actuar y no es una condición de la personalidad jurídica del sindicato.

**DÉCIMOCUARTA.** Si la autoridad registradora no emite la resolución de registro, los solicitantes pueden requerirla y mientras tanto acreditarán su personalidad, exhibiendo los documentos que lleven al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

## BIBLIOGRAFÍA

ALBA, Víctor, Historia del Movimiento obrero en América Latina, Libreros Mexicanos Unidos, México, 1964.

ARCOS, Juan, El Sindicalismo en América Latina, Oficina Internacional de Investigaciones Sociales de feres, Argentina, 1964.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos Básicos de Derecho del Trabajo, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1995.

BARRAGAN RODRIGUEZ, Juan, Historia del Ejército y de la Revolución Constitucionalista, Tomo I, México, 1946.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Editorial Orlando Cárdenas, México, 1978.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho Procesal del Trabajo, Segunda edición, Editorial Trillas, México, 1991.

CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomos I y II, Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.

CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, Editorial Bibliográfica Argentina, Argentina, 1959.

CASTORENA, José de Jesús, Manual de Derecho Obrero, tercera edición, Imprenta Didot, México, 1959.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B, Derecho Sindical, segunda edición, Esfinge, México, 1999.

DÁVALOS MORALES, José, Tópicos Laborales: Derecho Individual, Colectivo y Procesal, tercera edición, Porrúa, México, 2000.

DEVEALI, Mario, L., Derecho Sindical y de Previsión Social, tercera edición, Editor Víctor P. Zavalía, Argentina, 1957.

DEVEALI, Mario L., Lineamientos del Derecho del Trabajo, Tipográfica Editora Argentina, Argentina, 1963.

DEVEALI, Mario L., Tratado de Derecho del Trabajo, Tomos I, II, III Y IV, segunda edición, La Ley, S. A., Argentina, 1972.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, decimocuarta edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, decimocuarta edición, Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho Procesal del Trabajo, segunda edición, Porrúa, México, 1990.

DE BUEN LOZANO, Néstor y Carlos De Buen V., El Trabajo, El Derecho y Algo Más, Porrúa, México, 1995.

DE BUEN LOZANO, Néstor , Organización y funcionamiento de los sindicatos, Porrúa, México, 1983.

DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 1949.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II, decimosegunda edición, Porrúa, México, 1990.

FEROCI, Virgilio, Derecho Sindical y Corporativo, Instituto Editorial Reus, España, 1942.

GARCIA OVIEDO, Fernando, Tratado Elemental de Derecho Social, España, 1934.

GARIZURIETA GONZALEZ, Jorge M., Ensayo de la Programación del Segundo Curso de Derecho de Trabajo en las Universidades y Escuelas de México, Grijalbo, México, 1981.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, decimosexta edición, Porrúa, México, 1989.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Porrúa, México, 1991.

LEFRANC, Georges, El Sindicalismo en el Mundo, Oikos-Tau, España, 1974.

POBLETE TRONCOSO, Moisés, El Movimiento Obrero Latinoamericano, Fondo de Cultura Económica, México, 1946.

SANTOS AZUELA, Héctor, El Sindicalismo en México, Porrúa, México, 1994.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, tercera edición, Porrúa, México, 1975.

TRUEBA URBINA, Alberto, y Jorge Trueba Barrera, El Desarrollo de la Cuestión Social, España, 1927.

TRUEBA URBINA, Alberto, y Jorge Trueba Barrera, Tratado del Derecho del Trabajo, Tomo I, España, 1947.

WOLDENBERG K., José, Antecedentes del sindicalismo en México, Fondo de Cultura Económica, México, 1982.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. séptima edición. Mc Graw Hill. México, 1999.

Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 731 edición. Porrúa. México. 1994.

Ley Federal del Trabajo, octogésimocuarta edición. Porrúa. México. 2000.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

FERNANDEZ DE LEON, Gonzalo. Diccionario Jurídico. Tomo IV. tercera edición. Ediciones Contabilidad Moderna. Argentina. 1991.

DICCIONARIO JURIDICO ABELEDO - PERROT. Tomo III. Argentina. 1986.

GRAN DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ILUSTRADO. Tomo XII. décimotercera edición. Reader's Digest México. México. 1980.

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA. Tomo VIII. Editorial Bibliográfica Argentina. Argentina. 1983.

V. B.  
Smith