

# **El Sindicalismo en México**

## **¿Verdad o ficción jurídica?**

**Vicente Salas Estrada**

Primera edición: 1 de Julio del 2020 con un tiraje de 500 ejemplares.

Prohibida su reproducción total o parcial.

Dudas, comentarios o pedidos al correo electrónico:

[vicenzo36\\_2011@hotmail.com](mailto:vicenzo36_2011@hotmail.com)

Número de registro de derechos de autor:

En trámite, queda hecho el depósito de ley.

Editorial Independiente

Saltillo, Coahuila, México.

**A la clase trabajadora de México.**



## ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>17</b>
<b>¿QUÉ ES UN SINDICATO?</b>	<b>17</b>
<b>1.- Concepto de sindicato</b>	<b>17</b>
<b>2.- Los sindicatos regulados en la Constitución en el artículo 123 Apartado A</b>	<b>19</b>
<b>3.- Los sindicatos regulados en la actual Ley Federal del Trabajo.</b>	<b>21</b>
<b>4.- Los sindicatos como personas morales.</b>	<b>22</b>
<b>5.- Los sindicatos como personas morales libres de contribuciones.</b>	<b>25</b>
<b>CAPITULO II</b>	<b>29</b>
<b>¿CÓMO SE FORMA Y SE CONSTITUYE UN SINDICATO QUE REGULA EL ARTÍCULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN?</b>	<b>29</b>
<b>1.- ¿Puede operar una empresa o establecimiento si un sindicato?</b>	<b>29</b>

<b>2.- El derecho de los trabajadores a formar parte o no del sindicato.</b>	<b>29</b>
<b>3.- ¿Con que número de trabajadores se constituye un sindicato de trabajadores del artículo 123 del Apartado A?</b>	<b>31</b>
<b>4.- Los requisitos que debe tener una asamblea constitutiva de un sindicato de trabajadores del artículo 123 del Apartado A.</b>	<b>32</b>
<b>5.- Clases de sindicatos que pueden formar los trabajadores y que permite la Ley Federal del Trabajo.</b>	<b>37</b>
<b>6.- Clases de sindicato que pueden formar los patronos y que permite la Ley Federal del Trabajo.</b>	<b>39</b>
<b>7.- Mínimo de edad de los trabajadores para formar un sindicato.</b>	<b>40</b>
<b>CAPITULO III</b>	<b>41</b>
<b>¿QUÉ AUTORIDADES INTERVIENEN PARA OTORGAR UN REGISTRO A UN SINDICATO DE TRABAJADORES REGULADO EL ARTÍCULO 123 APARTADO A CONSTITUCIONAL?</b>	<b>41</b>
<b>1.- La personalidad jurídica del secretario general de un sindicato de trabajadores del artículo 123 apartado A de la Constitución.</b>	<b>41</b>
<b>2.- Ante que autoridades laborales se registra un sindicato.</b>	<b>43</b>

<b>3.- Principios deben de respetar las autoridades laborales al constituirse y solicitar un registro un sindicato.</b>	<b>48</b>
<b>4.- La autoridad registradora no debe de investigar la documentación que le es presentada por el sindicato al solicitar su registro.</b>	<b>51</b>
<b>5.- Requisitos para que la autoridad niegue un registro a un sindicato.</b>	<b>56</b>
<b>6.- El registro otorgado no puede cancelarse por vía administrativa.</b>	<b>58</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>61</b>
<b>¿PARA QUÉ SIRVE UN SINDICATO?</b>	<b>61</b>
<b>1.- Requisitos de la toma de nota.</b>	<b>61</b>
<b>2.- Principales acciones para las que sirve un sindicato en defensa de sus trabajadores agremiados.</b>	<b>63</b>
<b>3.- Defensa del sindicato de sus agremiados.</b>	<b>64</b>
<b>4.- La administración del contrato colectivo de trabajo por el sindicato titular celebrado en beneficio de sus agremiados.</b>	<b>65</b>
<b>4.1.- Concepto de contrato colectivo de trabajo.</b>	<b>65</b>
<b>4.2.- Reglas para solicitar la firma del contrato colectivo del trabajo.</b>	<b>66</b>

<b>4.3.- Efectos y consecuencias del depósito de un contrato colectivo de trabajo ante las autoridades laborales.</b>	<b>69</b>
<b>4.4.- Requisitos para la elaboración de un contrato colectivo de trabajo.</b>	<b>70</b>
<b>4.5.- Consecuencias de la falta de estipulación de las condiciones de trabajo en un contrato colectivo del trabajo.</b>	<b>72</b>
<b>4.6.- El contrato colectivo de trabajo y sus efectos a los trabajadores de confianza.</b>	<b>73</b>
<b>4.7.- Supuesto por los que termina un contrato colectivo de trabajo.</b>	<b>74</b>
<b>4.8.- El proceso de revisión del contrato colectivo de trabajo.</b>	<b>77</b>
<b>4.9.- Consecuencias legales por la no revisión de un contrato colectivo de trabajo.</b>	<b>78</b>
<b>4.10.- Cómo y en qué términos debe de revisarse un contrato colectivo de trabajo.</b>	<b>79</b>
<b>4.11.- Proceso de revisión de un contrato colectivo y requisitos de la solicitud o pliego para su revisión.</b>	<b>80</b>
<b>4.12.- ¿Cuál es el porcentaje de aumento al salario y a prestaciones que se debe de obtener en una revisión contractual el sindicato a favor de sus trabajadores?</b>	<b>82</b>
<b>4.13.- Se pueden disminuir las condiciones y las prestaciones de trabajo en una revisión de contrato</b>	<b>84</b>



**colectivo y que ya habían sido ganadas en revisiones contractuales pasadas.**

**14.14.- Fecha en que se deposita un contrato colectivo de trabajo. 87**

**14.15.- Los contratos colectivos de protección patronal. 88**

**14.16.- La cuota sindical como el efecto de la firma del contrato colectivo entre el patrón y el sindicato. 89**

**5.- La huelga el derecho que los trabajadores ejercen a través del sindicato. 91**

**5.1.- Concepto de huelga. 91**

**5.2.- La postura gubernamental ante el derecho de huelga de los trabajadores. 92**

**5.3.- Que abarca una huelga. 92**

**5.4.- Limitaciones de la huelga. 92**

**5.5- Huelga lícita. 94**

**6.- El derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades. 103**

**7.- Modificación de las condiciones de trabajo. 106**

**8.- Suspensión temporal de las condiciones. 107**

**CAPÍTULO IV. 111**

## **¿CÓMO EJERCE UN SINDICATO EL PODER JURÍDICO, ECONÓMICO Y POLÍTICO? 111**

**1.- El sindicato como un ente jurídico, económico y político. 111**

**2.- Como maneja el poder jurídico, económico y político un sindicato. 112**

**3.- El poder jurídico de un sindicato. 112**

**4.- El poder económico de un sindicato. 113**

**5.- El poder político de un sindicato. 114**

## **CAPÍTULO V 115**

### **¿CÓMO SE MANTIENE UN LÍDER SINDICAL EN EL PODER? 115**

**1.- El líder sindical de la actualidad. 115**

**2.- ¿Por qué los líderes sindicales se perpetúan en su cargo. 116**

**3.- Los sindicatos oficiales y blancos. 118**

## **CAPÍTULO VI 121**

### **¿QUÉ DERECHOS TIENE EL TRABAJADOR O PUEDE Oponer en contra del Sindicato? 121**

**1.- Derecho del trabajador de elegir libremente a sus líderes sindicales. 121**

**2.- Derecho del trabajador de solicitar rendición de cuentas a los líderes sindicales. 122**

**3.- Derecho del trabajador a ser elegido libremente como líder sindical. 124**

**4.- Derecho del trabajador de solicitar a las autoridades la consulta y copia de la información de los registros de cualquier sindicato. 126**

**CAPÍTULO V 129**

**LOS CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES QUE REGULAN COMO NORMAS PROTECTORAS A LOS SINDICATOS EN NUESTRO PAÍS. 129**

**1.- Reglamentación de los tratados internacionales en la Constitución. 129**

**2.- El Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo. 131**

**3.- El Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo. 132**

**4.- La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 133**

**5.- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 134**

**CAPÍTULO VI 137**

**LA REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE SINDICATOS DEL 24 DE FEBRERO DEL 2017 AL ARTICULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN. 137**

**1.- Reforma al texto constitucional del artículo 123 apartado A de la Constitución. 137**

**2.- Reforma del 1 de mayo del 2019 en materia de sindicatos a la Ley Federal del Trabajo. 140**

**3.- Promulgación de la ley orgánica del Centro de Federal de Conciliación y Registro Laboral. 146**

**4.- Efectos de la reforma del 1 de mayo del 2019 de la Ley Federal del Trabajo a los sindicatos. 149**

**4.1.- Termino para que la autoridad otorgue el registro a un sindicato. 149**

**4.2.- Forma de cancelación de un registro a un sindicato. 149**

**4.3.- Voto libre y secreto en materia de sindicatos para los trabajadores. 151**

**4.4.- Cajas de ahorro a favor de los trabajadores. 152**

**4.5.- Se regula la evasión de contribuciones. 153**

<b>4.6.- Autoridad ante quien se deben de registrar los contratos colectivos de trabajo con la reforma.</b>	<b>155</b>
<b>4.7.- Constancia de Representatividad.</b>	<b>157</b>
<b>4.8.- Consecuencias de no solicitar la revisión del contrato colectivo sindicato y patrón.</b>	<b>159</b>
<b>5.- El derecho de huelga de los trabajadores con la reforma al artículo 123 apartado A de la Constitución.</b>	<b>161</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>165</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>169</b>



## PRÓLOGO

Hablar del tema del sindicalismo en nuestro país, es apasionante, divide siempre las opiniones, y en la mayoría de las veces siempre se relaciona con el común denominador de riqueza, ilegalidad, imposición o corrupción.

La mayoría de las personas en México que integran o forman parte de la clase trabajadora están afiliadas a un sindicato, y muchos de ellos no lo saben. Es común preguntarle a un trabajador si está afiliado a un sindicato y responderá que sí, pero sin embargo no sabrá responder como fue elegido el secretario general, o por qué lleva el líder sindical tantos años al frente del sindicato, o que pasa con las cuotas sindicales que se pagan y cuál es el destino que se les dan en la central obrera.

Todas esas interrogantes sin duda tienen una explicación, pero cuál es el mecanismo de protección en la legislación mexicana que amparan estas prácticas y que contribuyen a que un líder sindical de la noche a la mañana su patrimonio crezca y que se vuelva intocable o muchas veces vitalicio en su secretaría general.

En este libro mediante una investigación jurídica se tratará de dar respuesta a las interrogantes más comunes que envuelven en la polémica a un sindicato y a su líder. Se tratará de responder desde el marco jurídico a las preguntas cómo ¿qué es un sindicato?, ¿cómo se forma un sindicato?, ¿para qué sirve un sindicato?, ¿cómo ejerce

el poder jurídico, político y económico un sindicato?, o ¿cómo los líderes sindicales se eternizan en el puesto de la secretaría general?, entre otras interrogantes.

Se analizara a los sindicatos desde el marco jurídico y los factores políticos y económicos que los envuelven en sus prácticas y usos, y que los han llevado a ser una institución poderosa e imprescindible, en una relación perfecta entre Estado y empresarios en nuestro país.

Se explicara como una guía muy práctica y objetiva los pasos legales para constituir y formar un sindicato, los tipos de sindicato que existen, su organización y las acciones legales que realizan y como las realizan, para que el lector sepa desde las entrañas mismas del sindicato su organización, funcionamiento y las prácticas legales que la ley y las autoridades les permiten, y así pueda entender que es un sindicato y de donde emana su poder gremial.

Al final y después realizar el análisis de toda esta institución llamada sindicato y al arrojar las conclusiones pertinentes, el lector estará en la posibilidad de poder llegar desde su personal punto de vista si el sindicalismo en México es una ¿verdad o ficción jurídica?

Sin más preámbulo adentrémonos en el estudio y análisis del sindicalismo en México desde sus secretos más profundos.

M. D. Vicente Salas Estrada.

1 de Julio del 2020.



## CAPÍTULO I

### ¿QUÉ ES UN SINDICATO?

#### 1. Concepto de sindicato

Sin duda un sindicato representa ese derecho natural y social de unión entre los seres humanos. El hablar de un sindicato representa un clásico ejemplo de ese instinto natural de unión y conservación entre las personas, es un derecho natural de asociación y defensa de un determinado grupo de individuos, un instinto antropológico, natural y social, innato en la propia conciencia y esencia de los seres humanos.

El derecho de asociación es un derecho humano reconocido en la propia Constitución, en sus leyes reglamentarias y en los tratados internacionales, bajo diversas figuras jurídicas entre ellas los partidos políticos, la libertad de culto y los sindicatos, entre otras. El derecho de asociación se encuentra reconocido como un derecho humano en el artículo 9 de la Constitución Federal.

*Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. (D.O.F., 1917).*

El sindicalismo es una figura de asociación que forma parte del derecho del trabajo. Un derecho con un pasado relativamente reciente que empezó a ser positivado por las legislaciones del mundo en comparación a otras ramas del derecho más antiguas, como las instituciones del derecho penal o civil, por decir un ejemplo.

Para el autor Néstor de Buen el derecho del trabajo lo define como el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social. (2009, p. 138).

En nuestro país México nace el derecho de asociación de trabajadores en el propio artículo 123 fracción XVI por el constituyente de Querétaro en el año de 1917, hace poco más de 100 años, texto que sigue integro hasta el día hoy. Teniendo el orgullo nuestra nación de ser la primera Constitución en el orbe mundial de positivar en el texto constitucional las garantías sociales, y por lo tanto en regular la materia del trabajo en nuestro país, artículo 123 que hasta la fecha sigue vigente en nuestra carta magna, con las modificaciones y reformas al día de hoy, claro está.

Pero fue hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en el año 1931, que se positivo y se regularon a los sindicatos, su organización, su función y las distintas formas que la ley reconoció

y el procedimiento para su registro y actualización. El artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 definía a los sindicatos.

*Art. 232.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, construida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses. (D.O. F., 1931).*

## **2. Los sindicatos regulados en la Constitución en el artículo 123 Apartado A.**

En la actualidad nuestra Constitución hace mención a los sindicatos o al derecho de asociación plasmado en el artículo 123 apartado A que a la letra dice:

*Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

*XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (D.O.F., 1917).*

Por lo tanto debemos partir que el derecho de asociación de los trabajadores, es un derecho de rango constitucional, el cual deben de respetar y garantizar todas las autoridades en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones. Es de mencionarse que el texto del artículo 123 Apartado A fracción XVI de la Constitución Federal, nos habla que pueden coaligarse tanto trabajadores y patrones, no habla de patrones sino que utiliza el termino empresarios.

En el texto de la propia Constitución del artículo 123 nos habla de tres tipos de sindicatos o asociaciones, por un lado los del Apartado A, que pueden ser de trabajadores o patrones y además los del Apartado B fracción XX que son sindicatos de trabajadores al servicio del Estado con un procedimiento de registro diferente a los del apartado A.

En esta investigación solo nos enfocaremos y analizaremos los sindicatos de trabajadores del apartado A de la Constitución, que son la mayor fuerza de trabajo en nuestro país.

### **3. Los sindicatos regulados en la actual Ley Federal del Trabajo.**

En la Ley Federal del Trabajo, nos define en el artículo 356 que es un sindicato de la siguiente forma.

*Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (D. O. F., 1974).*

También la misma Ley Federal del Trabajo nos señala que es un derecho de asociación o de coalición de los trabajadores o patrones según se menciona en los artículos 354 y 355 de la misma ley.

*Artículo 354.- La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones. (D. O. F., 1974).*

*Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. (D. O. F., 1974).*

La Ley Federal del Trabajo que se promulgó en el año de 1931 definía igual al derecho de coalición pero además agregaba en un segundo párrafo que un sindicato de trabajadores es una coalición parmente.

*ART. 258.- Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.*

*Para los efectos de este Título, el sindicato de trabajadores es una coalición parmente. (D. O. F., 1931).*

El derecho de asociación o coalición de formar un sindicato se reglamenta por la Ley Federal del Trabajo, como ya quedo acentuado en los artículos anteriores, ley federal que emana del Congreso de la Unión y que reglamenta al artículo 123 Apartado A de la misma Constitución, como un derecho de trabajadores y patrones a unirse y formar un sindicato.

Como hemos visto, tanto trabajadores como patrones tiene un derecho positivo en nuestro máximo ordenamiento para unirse en una asociación o coalición llamada sindicato, para el estudio, defensa y mejoramiento de sus respectivos intereses.

De mi parte puedo definir un sindicato como una persona moral con personalidad jurídica y patrimonio propio, que goza de beneficios legales y estatales, que tiene por objeto garantizar el derecho de asociación de trabajadores y patrones, con el fin de defender, estudiar y mejorar sus intereses, la cual está sujeta o no a un plazo legal.

#### **4. Los sindicatos como personas morales.**

Podemos también establecer que un sindicato también lo es una persona moral, con personalidad jurídica y patrimonio propio, tal y

como lo define el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo que en seguida se reproduce:

*Artículo 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:*

*I. Adquirir bienes muebles.*

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

*III. defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes. (D. O. F., 1974).*

El Código Civil Federal que es aplicación supletoria a la Ley Federal del Trabajo nos define a los sindicatos como personas morales y las atribuciones con las que cuentan que son propias de una persona física en los artículos 25 fracción IV, 26, 27 y 28.

*Artículo 25.- Son personas morales:*

*Fracción IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal;*

*Artículo 26.- Las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución.*

*Artículo 27.- Las personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan sea por disposición de la ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos.*

*Artículo 28.- Las personas morales se registrarán por las leyes correspondientes, por su escritura constitutiva y por sus estatutos.*

Como se puede ver, un sindicato es una persona moral, la cual cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio, es sin duda un ente moral y como todo ente moral, puede y debe tener su Registro Federal de Contribuyentes, esto es darse de alta en la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, o también sacar su registro patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, pues un sindicato también por regla general tiene trabajadores a su servicio, convirtiéndose además en un patrón el mismo sindicato. Razón por la cual muchas de las veces la mesa directiva y los trabajadores directos del sindicato, se convierten en trabajadores del mismo y este a su vez se les retribuirá o pagara un salario así como las prestaciones de ley, razones por las cuales un sindicato también puede ser un patrón.

**5. Los sindicatos como personas morales libres de contribuciones.**



Como lo podemos observar el sindicato como una persona moral tiene que darse de alta en la Secretaría Hacienda y Crédito Público, este a su vez cuando obtenga su alta y su Registro Federal de Contribuyentes, podrá realizar todas las facultades de un contribuyente e inclusive facturar, sin embargo como persona moral está libre de pagar impuestos, por los ingresos que obtiene, que son muchos, pues no solo obtiene cuotas obrero y patronales de los trabajadores y empresas o establecimientos con las cuales tiene firmados y administra los contratos colectivos, tal exención de pagar impuestos la encontramos en el artículo 79 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta que a continuación se señala:

### *TITULO III*

#### *DEL REGIEMEN DE LAS PERSONAS MORALES CON FINES NO LUCRATIVOS*

*Artículo 79. No son contribuyentes del impuesto sobre la renta, las siguientes personas morales:*

*I. Sindicatos obreros y los organismos que los agrupen.*

*II. Asociaciones patronales. (D.O.F., 2013).*

La Ley del Impuesto Sobre la Renta, exenta esta instituciones del pago de impuestos sobre la renta, por los ingresos que obtengan, pero en la realidad todos nos hacemos la pregunta ¿un sindicato de trabajadores o patronos son con fines no lucrativos?, sin duda la no

fiscalización de estas figuras los mantiene en un estatus preferencial frente al mismo Estado, pues todo el dinero que entre a estas instituciones, fuere por el motivo que fuere, está libre de impuestos, y por lo tanto esta persona moral puede disponer del dinero o recursos que obtenga en una forma libre y sin vigilancia alguna del fisco, lo cual lo hace un ente privilegiado y que muchas de las veces los sindicatos son aprovechado por el sector público y privado para sacar dinero libre de impuestos.

El mismo Código Fiscal de la Federación reconoce en su artículo 1 párrafo cuarto que existen personas físicas o morales que no pagaran contribuciones, como lo es en este caso los sindicatos tal y como en seguida se menciona.

*Artículo 1.*

*Las personas morales que de conformidad con las leyes fiscales no estén obligadas a pagar contribuciones, únicamente tendrán las otras obligaciones que establezcan en forma expresa las propias leyes. (D.O.F., 1981).*

Por lo tanto los sindicatos solo pagaran las otras contribuciones que le exigen las leyes, en este caso si es patrón y cuenta con registro patronal y trabajadores al interior de la organización gremial, por poner un ejemplo deberá de pagar las contribuciones de sus empleados, como lo son el pago de las aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otras.

Con lo anterior exposición en este capítulo I definimos que es un sindicato.



## **CAPITULO II**

### **¿CÓMO SE FORMA Y SE CONSTITUYE UN SINDICATO QUE REGULA EL ARTÍCULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN?**

#### **1. ¿Puede operar una empresa o establecimiento si un sindicato?**

Un sindicato como toda persona moral, tiene un proceso de formación, y un reconocimiento jurídico para que pueda operar como tal. Las reglas para formar un sindicato tanto de trabajadores o patrones, son muy simples y sencillas en el ordenamiento jurídico que las regulan y lo es la Ley Federal del Trabajo, sin embargo en la realidad, en el mundo de facto, el formar un sindicato es muy complejo a pesar de sus reglas sencillas, pues no solo inciden en la obtención de su registro o en la actualización de las mesas directivas el factor jurídico, el cual solo debería de prevalecer, pues por el contrario los factores sociales, económicos y sobre todos políticos son lo que determinan la obtención o conformación de un sindicato y su registro.

#### **2. El derecho de los trabajadores a formar parte o no del sindicato.**

Es muy importante establecer que un patrón, llámese empresa, negociación, fuente de trabajo etc., puede operar en forma perfecta sin ningún sindicato, y de hecho así las hay en la realidad, infinidad

de patrones en sus negociaciones del ramo industrial, empresarial operan sin un sindicato, ¿es legal que una patrón opere su negocio y sus trabajadores no cuenten con un sindicato?, la respuesta es sí, es legal que una fuente de trabajo opere sin un sindicato.

Pero, ¿por qué es legal que una negociación o empresa sus trabajadores operen sin un sindicato?, esto se debe a que el formar o militar en un sindicato es un derecho de los trabajadores, o dicho en otras palabras, ese derecho los trabajadores pueden ejercerlo o no según sus intereses, ya que un derecho es una facultad de quien lo tiene a su favor el hacer uso de él o no.

Un derecho por regla general no es obligatorio para su titular el ejercerlo o exigir su cumplimiento. Así los trabajadores será una decisión personal el ejercer ese derecho constitucional y unirse para formar un sindicato, o en su defecto decidir no ejercer ese derecho, ante el patrón y autoridades registrales.

Inclusive si ya existe un sindicato en la fuente de trabajo, los trabajadores no están obligados a pertenecer a ese sindicato, haciendo uso o no de un derecho totalmente potestativo y autónomo como lo señala el primer párrafo del artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. (D. O. F., 1974).*

**3. ¿Con que número de trabajadores se constituye un sindicato de trabajadores del artículo 123 del apartado A?**

Así que los trabajadores tienen la facultad de decidir si hacen uso o no de ese derecho potestativo y constitucional. Si deciden formar un sindicato deberán de llenar unos requisitos simples y sencillos para formarlo y constituirlo y que en materia de trabajadores basta con los siguientes requisitos que exige la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 364.- Los sindicatos deberán 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 comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste. (D. O. F., 1974).*

Es evidente que basta con veinte trabajadores activos para formar el sindicato, sin importar los que ya no laboren ante el patrón, esto es aun y cuando su relación de trabajo fuere ya dada por terminada o rescindida por la autoridad, siempre y cuando en la solicitud se le nombre o firme en ella el trabajador en un periodo de treinta días de la presentación de la solicitud y cuando se otorgue. Por el contrario bastan tres patrones para que ellos también formen su sindicato respectivo.

Estos veinte trabajadores como mínimo, ejercerán su derecho con requisitos muy simples, realizarán una asamblea para constituir su sindicato, y para reunirse y realizar su asamblea no necesitan

ninguna autorización previa de alguna autoridad o de su patrón, o que alguna autoridad de fe de la misma, además la asamblea la podrán realizar en cualquier lugar, ya sea en la misma fuente de trabajo, o en un domicilio diverso, como así lo prevé la Ley Federal del Trabajo en artículo 357 párrafo I.

*Artículo 357.- Los trabajadores y patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. (D. O. F., 1974).*

#### **4. Los requisitos que debe tener una asamblea constitutiva de un sindicato de trabajadores del artículo 123 del Apartado A.**

Antes de realizar la primera asamblea deberán de realizar la convocatoria a ella y señalar la fecha, hora y el lugar donde tendrá verificativo y establecer el orden del día. La convocatoria a la asamblea no la menciona la ley, pero en la obtención del registro o en las impugnaciones correspondientes ante las autoridades siempre es requisito de forma y fondo que pidan para darle validez al registro del sindicato.

Al llevarse a cabo la asamblea, allí dentro de la misma tendrá verificativo la llamada asamblea constitutiva del sindicato, esto es el acto jurídico mediante el cual se expresa la voluntad de los trabajadores de ejercer el derecho constitucional de coalición o asociación, y formar así su sindicato, basta que la asamblea este escrita en un simple papel para que tenga validez.



Además del acta constitutiva los trabajadores deberán de levantar una lista también en un simple papel con el número, nombre y domicilios de sus miembros y el domicilio de los patrones, empresas o establecimientos donde laboran o prestan sus servicios o están a disposición del patrón.

Deberán de elaborar sus estatutos, esto es las normas que regirán la vida interna la organización gremial, dichas normas deberán de contener como mínimos requisitos la denominación o el nombre del sindicato que les distinga de los demás, esto es un nombre que no sea igual al de otra organización ya registrada, el domicilio donde tendrá la sede el sindicato, no solo para los efectos jurídicos, sino también para todos los efectos fiscales que como persona moral está obligada.

Deberán de establecer el objeto, esto es que tipo de sindicato será y su radio de aplicación, o que materias abarcara, además su duración y a falta de esta será entera que será por un tiempo indeterminado, las condiciones de admisión de los socios.

También deberán de establecer por escrito en los estatutos las obligaciones y derechos de los asociados, las causas y motivos de expulsión de los socios, la forma de convocar a asamblea, la época de celebración de las asambleas ordinarias y quórum requerido para sesionar, dejando establecido que en cualquier momento también podan celebrarse asambleas extraordinarias.

Se regulara el procedimiento para la elección de la mesa directiva y numero de sus miembros, el cual por criterio de la Suprema Corte

de Justicia siempre será en forma de votación directa y secreta, el periodo de duración de la directiva, las normas de administración, adquisición y disposición de bienes y el patrimonio del sindicato.

Los estatutos también deberán contener la forma de pago y monto de las cuotas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento, y los procedimientos para sancionar estas, las normas para la liquidación del patrimonio sindical y todas las demás normas, reglas o condiciones que no contravengan los derechos reconocidos por la Constitución General de la Republica, los tratados internacionales y las leyes del Congreso de la Unión, tal y como lo establece artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:*

*I. Denominación que le distinga de los demás;*

*II. Domicilio;*

*III. Objeto;*

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

*V. Condiciones de admisión de miembros;*

*VI. Obligaciones y derechos de los asociados;*

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

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

- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones integren el sindicato.*
- c) El trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.*
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.*
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.*
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.*
- g) La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;*

*VIII: Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representan 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 que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.*

*Las resoluciones deberán adoptarse por le cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;*

*IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerden la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;*

*X. Periodo de duración de la directiva;*

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

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

*XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.*

*Para tales efectos, se deberán de establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.*

*XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindica; y*

*XV. Las demás normas que apruebe la asamblea. (D. O. F., 2012).*

## **5. Clases de sindicatos que pueden formar los trabajadores y que permite la Ley Federal del Trabajo.**

Los trabajadores al momento de constituir un sindicato y ejercer su derecho constitucional de asociación, pueden según la Ley Federal del Trabajo formar varios tipos de sindicato, esto dependiendo de la actividad que preste el patrón, pues esto determinara no solo la autoridad competente, sino también el tipo de sindicato que formaran y su radio de aplicación.

La ley reconoce como sindicatos de trabajadores según su clasificación como gremiales, de empresa, de industria, nacionales o de oficios varios. Podemos establecer que los gremiales son aquellos que albergan a un solo sector de trabajadores, como al sector o gremio de la construcción, del transporte, etc.

Por lo que respecta a los sindicatos de empresa, los podemos definir como aquellos que solo pueden tener como miembros del sindicato los que laboren dentro de una empresa o establecimiento y nada más, independientemente de la actividad que preste el patrón.

Los sindicatos de industria como su nombre lo indica son aquellos que cuentan con trabajadores agremiados a las empresas que su giro es solo la industria, estos sindicatos suelen ser los más poderosos en cuanto a su economía y agremiados, pues pueden albergar a varias empresas en una misma entidad federativa, y por lo tanto celebrar contratos colectivos con varias empresas a la vez.

La ley también reconoce a los sindicatos nacionales de industria que se encuentran conformados por los trabajadores que presten sus

servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, pero instaladas en dos o más Entidades Federativas, que pueden ser empresas industriales del giro automotriz, maquiladoras, fundición, etc.

Por último la ley clasifica y reconoce a los sindicatos de oficios varios conformados por trabajadores que desempeñan algunos oficios y que muchos de ellos cuentan o no con patrones, con la salvedad que este tipo de sindicatos solo podrán constituirse en el municipio de que se trate, si el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Esto es, si en un municipio existen trabajadores que por su profesión son menor de veinte y que por el número reducido no pueden conformar un sindicato, podrán reunirse trabajadores de varios oficios y así reunir los requisitos de ley, como lo es número de trabajadores para conformar un sindicato y obtener su registro.

Todos estos sindicatos de trabajadores se encuentran reconocidos por el artículo 360 de la Ley Federal de Trabajo.

*Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:*

*I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;*

*II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;*

*III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;*

*IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y*

*V. De oficios varios, los formados por trabajadores que presten sus servicios 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. (D. O. F., 1974).*

## **6. Clases de sindicato que pueden formar los patrones y que permite la Ley Federal del Trabajo.**

En cuanto a los sindicatos de patrones la ley Federal del Trabajo reconoce dos tipos, los formados por patrones de una o varias ramas o actividades, esto es que sus actividades las puede desarrollar en una misma entidad federativa y los nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas, estos sindicatos no solo se protegen en cuanto a sus intereses, sino que también son entes que tiene fuerte influencia política ante autoridades y la sociedad en general.

Estos sindicatos de patrones están reconocidos por el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 361. Los sindicatos de patrones pueden ser:*

*I. los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y*

*II. Nacionales; los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades federativas. (D. O. F., 1974).*

## **7. Mínimo de edad de los trabajadores para formar un sindicato.**

También existen en la formación de sindicatos solo podrán formar parte de ellos los trabajadores mayores a los 14 años como lo indica el artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años. (D. O. F., 1974).*

Con lo anterior podemos dejar establecido como se forma un sindicato, cuáles son sus requisitos, que tipos de sindicatos existen y cuál es el procedimiento para conformarlo.



### **CAPITULO III**

## **¿QUÉ AUTORIDADES INTERVIENEN PARA OTORGAR UN REGISTRO A UN SINDICATO DE TRABAJADORES REGULADO EL ARTÍCULO 123 APARTADO A CONSTITUCIONAL?**

### **1. La personalidad jurídica del secretario general de un sindicato de trabajadores del artículo 123 apartado A de la Constitución.**

Una vez celebrada la asamblea constitutiva y sin autorización previa de alguna autoridad o injerencia patronal, y que ya fue elegida la mesa directiva, todos los documentos con los que se solicitara el registro deberán ser autorizados por el secretario general, el secretario de organización, y el secretario de actas, o salvo lo dispuesto en los estatutos.

En la práctica los estatutos siempre se diseñan mediante normas donde siempre se otorga todas las facultades y el poder sindical al secretario general y en su elaboración por regla general nunca interviene los trabajadores, pues los estatutos los diseñan quien estén interesados en dar vida al sindicato ya sea una central obrera o el mismo patrón.

Siempre o casi siempre los estatutos otorgan al secretario general el control total del sindicato y nunca a los demás dirigentes que ocupan las diversas secretarías de la mesa directiva, pues a ellos no se les dan facultades estatutarias para representar al sindicato, en

pocas palabras que estatutariamente no se les necesite en la personalidad jurídica, administración y representación del sindicato. Con lo anterior el secretario general tiene el control total de la persona moral y no necesita de nadie más, o de ninguno compañero que fue elegido en la mesa directiva.

Por lo tanto en los estatutos siempre para tomar el control el secretario general se tiene que especificar textualmente que solo el ejercerá la representación del sindicato y nadie más, ósea ningún otro miembro de la mesa directiva, pues la Ley Federal del Trabajo en su artículo 376 establece que la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o la persona que designe su directiva, ante tal situación siempre los secretarios generales establecen estatutariamente que solo ellos y nadie más tienen la representación total del sindicato.

*Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición en contrario.*

*Los miembros de la directiva sindical que sean separados por el patrón o que se separen por causas imputables a éste, continuaran ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos. (D. O. F., 1974).*

La parte final del artículo 376 de la misma ley establece que los trabajadores que fueren separados por el patrón por causa imputable a éste, continuaran ejerciendo sus funciones en la mesa directiva salvo disposición de contrario de los estatutos. Esta salida jurídica y

política permite en la ley a que un miembro o miembros de las mesas directiva que le sea incomodos tanto al patrón o al sindicato se le puede separar de su empleo de la empresa o establecimiento, y si los estatutos establecen que si se le separa de su empleo dejaran de pertenecer a la mesa directiva, es una forma muy clara de deshacerse de un líder sindical, tanto del sindicato, como del mismo patrón.

En el mundo factico, los grandes líderes sindicales en su mayoría nunca han trabajado o han sido trabajadores de los s patrones con quienes tienen celebrados contratos colectivos, cuando el espíritu de la ley es que los trabajadores conformen sindicatos y sus líderes tengan una relación de trabajo directa con los patrones, que en la realidad muy pocas veces así ocurre.

## **2. Ante que autoridades laborales se registra un sindicato.**

El secretario general o quien represente al sindicato acudirá ante las autoridades laborales para obtener el registro, el tipo de sindicato y su objeto o radio de aplicación determinara la jurisdicción o competencia de la autoridad que emitirá el registro correspondiente.

Por lo tanto se deberá de solicitar el registro ya sea ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en caso de competencia federal quien actúa en materia de registro y actualización de mesas directivas a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización de Asociaciones, y quien firma y otorga la toma de nota es la Dirección de Registro y Actualización

de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización de asociaciones respectivamente.

Pero si la solicitud de registro es de competencia local, lo solicitaran ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, acompañando la documentación autorizada por el secretario general que consiste en la convocatoria, el acta de la asamblea constitutiva, la lista de los miembros del sindicato, la copia autorizada de los estatutos y copia autorizada de la asamblea donde se eligió la mesa directiva, tal y como lo exige el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

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

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;*
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;*
- III. Copia autorizada de los estatutos; y*
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.*

*Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de*

*Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos. (D. O. F., 1974).*

Con lo anterior y en base a la competencia para otorgar el registro de un sindicato podemos establecer que en su otorgamiento intervienen dos órdenes de gobierno tanto el federal como los locales, llámesele a estos las entidades federativas.

Con esta afirmación se puede comprender que el control jurídico y político para otorgar registros tanto a trabajadores o patronos lo tienen los gobiernos federales y estatales, o en su defecto para negarlos también. Lo cual es un medio de control político tanto en los estados como en la federación.

Los registros de los sindicatos que se tramitaran ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en caso de competencia federal a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización de Asociaciones, y la Dirección de Registro y Actualización de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización, serán competentes para otorgar las tomas de nota y sus actualizaciones, a los sindicatos nacionales cuyas materias son establecidas en el artículo 123 fracción XXI de la Constitución general de la Republica.

*Artículo 123....*

*XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los relativos a:*

*a) Ramas industriales y servicios.*

*1. Textil;*

*2. Eléctrica;*

*3. Cinematográfica;*

*4. Hulera;*

*5. Azucarera;*

*6. Minera;*

*7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismo, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;*

*8. De hidrocarburos;*

*9. Petroquímica;*

*10. Cementera;*

*11. calera;*

*12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;*

*13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;*

*14. De Celulosa y papel;*

*15. de aceites y grasas vegetales;*

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

*17. Elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ellos;*

*18. Ferrocarrilera;*

*19. Madera Básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;*

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

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

*22. Servicios de banca y crédito.*

*b) Empresas:*

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

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

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

*c) Materias:*

*1. el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados;*

- 2.- *La aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas;*
3. *Contratos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa;*
4. *Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y*
5. *Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley correspondiente.*  
*(D.O.F., 2017).*

Estas materias señaladas en el artículo anterior de la Constitución están reservadas a las autoridades laborales federales, las cuales podrán otorgar registros a sindicatos que lo soliciten ya sea de trabajadores o patrones, que cumplan con las disposiciones de ley.

### **3. Principios deben de respetar las autoridades laborales al constituirse y solicitar un registro un sindicato.**

Al momento en que la autoridad registradora recibe la documentación con todos los requisitos antes ya señalados, ésta deberá de observar y respetar los principios de legalidad,



transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

De los anteriores principios, por lo que respecta a los primeros que son los de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez e imparcialidad, rigen no solo para el proceso de registro de un sindicato, sino que son principios que deben ser observados y garantizados por todas las autoridades tanto administrativas o jurisdiccionales en cualquier clase de proceso, juicio o procedimiento.

Por el contrario los últimos cuatro que señala la ley que lo son los de libertad, autonomía, equidad y democracia sindical, son figuras propias del derecho de asociación o de los sindicatos, estos principios son la clave jurídica y desde luego el elemento político con lo cual Estado, los líderes sindicales y los patrones, juegan y negocian, muchas de las veces sin tomar en cuenta la voluntad de los trabajadores, para preservar lo que ellos llaman la paz laboral, que se traduce en cero conflictos gremiales en las entidades federativas, y sobre todo en la gobernabilidad en los centros de trabajo, y que esa paz laboral tiene a veces como efecto que perduren los líderes sindicales en su cargo con el visto bueno de autoridades y patrones, por encima de la voluntad de los trabajadores, como más adelante se verá en los capítulos de esta investigación.

Estos principios que rigen para el sindicalismo se traducen en que las autoridades laborales y patrones no deben de tener ninguna injerencia en el proceso de constitución y cambios de mesas

directivas de un sindicato de trabajadores, pues estos principios garantizan el libre ejercicio del derecho de asociación de los trabajadores, y no de los líderes como así pasa en la realidad.

El principio de la libertad sindical garantiza ese derecho constitucional y potestativo de ejercerlo los trabajadores, pues es evidente que si no desean ejercerlo puede un patrón tener una empresa o establecimiento funcionado sin sindicato, pero por el contrario si sus trabajadores deciden ejercer el derecho, lo harán libremente, sin presión, ni represión alguna de patrones y autoridades para constituir un sindicato en el momento que así lo deseen.

El principio de autonomía sindical lo es el hecho que tiene la independencia de las autoridades y del el patrón para formar un sindicato y ejercer sus derechos y lo más importante tiene ese derecho constitucional de asociarse, agruparse y autogobernarse con base en los derechos y prerrogativas que la ley les otorga como trabajadores.

Por lo que respecta al principio de equidad, se refiere a que las autoridades y patrones deben de tratar en igualdad de condiciones a todos los trabajadores, ser equitativos en el ejercicio de sus derechos con la clase trabajadora, que todos estén debidamente representados y no tener favoritismos en unos y discriminación en cuanto a otros, para ocupar los puestos sindicales.

Por último el principio de la democracia sindical, se puede conceptualizar como la garantía que tienen los trabajadores de

autogobernarse así mismo en el derecho de asociación o coalición, esto es gobernarse en forma libre, a votar y a ser votados, siempre dentro del marco de la ley en el sindicato que libremente han formado.

#### **4. La autoridad registradora no debe de investigar la documentación que le es presentada por el sindicato al solicitar su registro.**

Una vez que la autoridad ha recibido la documentación en cual se constituyó el nuevo sindicato y que se han garantizado todos los anteriores principios por autoridades y patrones a favor de los trabajadores, procederá la autoridad registradora a recibirla por oficialía de partes y se abrirá un expediente administrativo y no contencioso.

¿Cuál es la razón del porque la autoridad laboral registradora inicia un expediente administrativo y no un expediente contencioso?, la respuesta es sencilla, la autoridad solo registra y si esta decide dar el registro al nuevo sindicato, solo tomara nota de la papelería presentada, y emitirá un acuerdo de naturaleza administrativa, muy sencillo donde tiene por hecho el registro y este acuerdo simple y administrativo le reconocerá la personalidad jurídica a un sindicato con todos los efectos jurídicos como una persona moral.

Esta es la clave jurídica y política de la constitución de un sindicato, la autoridad no va a investigar si fue cierta la asamblea,

tampoco va a investigar si los trabajadores que vienen en la documentación fueron verdaderamente elegidos en la asamblea por los trabajadores como mesa directiva o investigar si quien se ostenta como secretario general es trabajador o no del patrón o si lista de trabajadores que se exhibe existen o no, tampoco va a investigar si el patrón existe, solo verificara que la asamblea se realizó conforme a los estatutos que se exhiben y sin más requisito de investigación y comprobación otorgara el registro correspondiente, tomando nota y emitiendo el acuerdo administrativo correspondiente y registrando el sindicato ante la autoridad, lo anterior conforme a la jurisprudencia obligatoria para todas las autoridades siguiente.

*SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL ESTÁ FACULTADA PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES QUE RIGIERON EL PROCEDIMIENTO CONFORME A SUS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 86/2000).*

*Al resolver la contradicción de tesis 30/2000-SS, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que la autoridad laboral puede verificar si el procedimiento de elección o cambio de directiva se apegó a las reglas estatutarias del propio sindicato o, subsidiariamente, a las*

*de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que tal facultad deriva de la interpretación de sus artículos 365, fracción III, 371 y 377, fracción II, estableciendo en forma destacada, por un lado, que la obligación de los sindicatos de acompañar por duplicado copias autorizadas de las actas relativas a los cambios de dirigencia es para que la autoridad pueda comparar el procedimiento y el resultado constante en las actas, con las reglas adoptadas libremente en los estatutos, a fin de verificar si se cumplieron o no; y, por otro, que el sufragio y su resultado deben apegarse, forzosa y necesariamente, a los términos de los estatutos formulados libremente por los agremiados. Ahora bien, en atención a las consideraciones esenciales de la resolución precisada, a las reformas constitucionales publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, al derecho a la libertad sindical establecido en el artículo 123, apartados A, fracción XVI, y B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se concluye que la exacta dimensión de la facultad de la autoridad laboral en sede administrativa consiste en confrontar los lineamientos establecidos en los estatutos que se haya dado el sindicato o, subsidiariamente, a los previstos en la Ley Federal del Trabajo, con lo que conste en las actas debidamente requisitadas que se exhiban ante aquélla, lo*

*que significa que se trata de una verificación formal, un cotejo entre las etapas o pasos básicos del procedimiento de elección y la mera confirmación de su realización en las actas relativas, para otorgar certidumbre de lo ahí asentado, sin que la autoridad pueda realizar investigaciones (de oficio o a petición de parte) de irregularidades de los hechos mencionados en dichas actas o pronunciarse sobre su validez, lo cual, en su caso, puede controvertirse por vía jurisdiccional por quien considere afectados sus derechos.*

*Solicitud de modificación de jurisprudencia 14/2009-PL. Magistrado Presidente del Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 20 de junio de 2011. Mayoría de seis votos. Disidentes: José Ramón Cossío Díaz, Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Jorge Mario Pardo Rebolledo, Sergio A. Valls Hernández y Olga Sánchez Cordero de García Villegas. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.*

*El Tribunal Pleno, el veintidós de agosto en curso, aprobó, con el número 32/2011, la tesis jurisprudencial que antecede. México, Distrito Federal, a veintidós de agosto de dos mil once.*

*Notas:*

*La tesis 2a./J. 86/2000, de rubro: "SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL TIENE FACULTAD PARA*

*COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE LA DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR SI EL PROCEDIMIENTO SE APEGÓ A LOS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."* y la parte conducente de la ejecutoria relativa a la contradicción de tesis 30/2000-SS citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XII, septiembre y octubre de 2000, páginas 140 y 837, respectivamente.

*La presente tesis deriva de la resolución dictada en la solicitud de modificación de jurisprudencia 14/2009-PL, en la cual el Pleno, por mayoría de votos, determinó modificar el criterio contenido en la tesis 2a./J. 86/2000, de rubro: "SINDICATOS. LA AUTORIDAD LABORAL TIENE FACULTAD PARA COTEJAR LAS ACTAS DE ASAMBLEA RELATIVAS A LA ELECCIÓN O CAMBIO DE LA DIRECTIVA, A FIN DE VERIFICAR SI EL PROCEDIMIENTO SE APEGÓ A LOS ESTATUTOS O, SUBSIDIARIAMENTE, A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO."*

**5. Requisitos para que la autoridad niegue un registro a un sindicato.**

La ley nos indica que solo la autoridad registradora podrá negar el registro si el sindicato no propone en sus estatutos la finalidad del estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, o también podrá negarse si no se constituyó con un mínimo de veinte trabajadores o tres patrones, y por último se podrá negar si no se exhiben los documentos relativos a la copia del acta constitutiva, la lista de los miembros trabajadores y de la empresa o establecimiento donde prestan sus servicios.

Como se puede ver son mínimos los requisitos por los cuales se tendría que negar un registro, pues si los trabajadores satisfacen los requisitos la autoridad registradora no podrá negarlo, tal y como lo establece el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente:*

*I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;*

*II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y*

*III. si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.*

*Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.*

*Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicten*



*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.*

Esta figura pone un término de 60 días naturales a la autoridad registradora para negarlo u otorgar el registro al nuevo sindicato o también para la actualización de las mesas directivas, de no acordar en 60 días el secretario general requerirá a la autoridad para que resuelva en termino de 3 días y si no resuelve se tendrá por hecho el registro, pero no basta que no resuelva en tres días, tendrá que acudir el secretario general o el representante legal por ser una persona moral, ante la justicia federal, esto es promover un amparo indirecto para que el Juez de Distrito ordene el registro por la omisión de no acordar por la autoridad registradora en el tiempo que marca la ley.

Esta figura muchas de las veces se convierte en un arma jurídica y política, cuando existe un conflicto de intereses entre trabajadores al interior de un sindicato y quieren renovar la mesa directiva diversos trabajadores, muchas de las veces por instrucción política las Juntas Locales reciben documentación para registro o cambio de mesa directiva, esto es a espaldas de la actual mesa directiva o sin el conocimiento de los trabajadores agremiados manteniéndolo en secreto y omiten acordar dentro de los sesenta días y posteriormente la vista de tres días y le dejan la responsabilidad al Juez de Distrito para que ordene el nuevo registro correspondiente, con esta acción

muchas de las veces se resuelven los conflictos de internos de un sindicato, y las Junta Locales ante los trabajadores señalan que ellas como autoridad no resolvieron dar una nueva toma de nota, sino que fue una orden del Poder Judicial Federal, situación que muchas de las veces pasa en el mundo factico.

#### **6. El registro otorgado no puede cancelarse por vía administrativa.**

Si bien es cierto como se ha analizado el registro y su toma de nota de un sindicato se conceden mediante un acto administrativo en el cual la autoridad no investiga la veracidad de los hechos que se le presentan en la documentación, el factor jurídico los protege una vez otorgado el registro y que obtenga vida jurídica como una persona moral, pues esta personalidad jurídica como persona moral no le puede ser quitada o cancelarse su registro al sindicato por otro acto administrativo de la autoridad.

Por ejemplo que la autoridad de oficio pueda disolver, suspender o cancelar un registro, pues la ley dice que los sindicatos no pueden disolverse, suspenderse o cancelarse por vía, administrativa, esta regla los protegen de la misma autoridad que les dio vida administradamente, y que por intereses políticos o empresariales les quiten su vida jurídica mediante su cancelación en vía administrativa.

Lo anterior lo regula el artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa. (D.O.F., 1974).*

Con lo expuesto podemos hasta este momento definir o establecer como se forma un sindicato de trabajadores que regula el artículo 123 Apartados A de la Constitución general de la república.



## CAPÍTULO IV

### ¿PARA QUÉ SIRVE UN SINDICATO?

#### **1. Requisitos de la toma de nota.**

De otorgárseles el registro de un nuevo sindicato a los trabajadores, dentro del expediente administrativo se dará la toma de nota con los datos de la nueva mesa directiva o en su defecto donde se renueva la mesa directiva. El acuerdo o la toma de nota como coloquialmente se le dice, contendrán por lo menos como mínimos requisitos el domicilio social del nuevo sindicato, el cual también servirá para efectos fiscales, el número de registro que se les otorgo, contendrá el nombre del sindicato que no deberá de ser igual a otro, el nombre y las secretarías o carteras del nuevo comité ejecutivo, y se establecerá la vigencia del comité ejecutivo, que también equivale a la vigencia de la toma de nota, se asentara el número de socios que en la práctica nunca se pone, y por último o en su defecto a la central obrera que el sindicato pertenece, en este caso si esta adherido a una federación.

Si el registro o toma de nota se le otorga a una federación contendrá los mismos requisitos como si le otorgara a un sindicato en el cuerdo respectivo y además se asentara si ésta se encuentra adherida a una confederación y si por el contrario se otorga una toma de nota a una confederación también debe de contener requisitos su toma de nota y si ésta adherida a una alianza sindical. Estos

requisitos coinciden con que se establecen en el artículo 365 bis, párrafo tercero de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 365 Bis.*

*Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:*

*I. Domicilio;*

*II. Número de registro;*

*III. Nombre del sindicato;*

*IV. Nombre de los integrantes del comité ejecutivo;*

*V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;*

*VI. Número de socios, y*

*VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. (D. O. F., 2012).*

Una vez que se otorga la toma de nota y que da vida jurídica como ya se mencionado a una nueva persona moral llamada sindicato, a la brevedad como ya se ha mencionado se le debe dar de alta ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para obtener su registro federal de contribuyentes, si cuenta con trabajadores que operan el sindicato y además manejara una nómina que pagar, tendrá que obtener su registro patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y dar de alta a sus trabajadores y pagar todas las aportaciones de ley, como todo patrón. Pero todo esto siempre pasa a segundo término porque lo más importante para los líderes sindicales es acudir con la toma de nota a las instituciones bancarias y abrir cuentas de banco a nombre del sindicato, y así poder recibir y

operaran las cuotas y demás recursos y aportaciones que reciban y las cuales están totalmente libre de impuestos y fiscalización como ya antes se abordó.

Así comenzara la nueva vida del sindicato, el cual actuara en la vida jurídica, política y social de sus agremiados, el expediente administrativo donde se registró el nuevo sindicato quedara abierto, y en él se contendrán las renovaciones de las nuevas mesas directivas, y de todas las tomas de nota posteriores, así de sencillo, sin investigaciones, sin averiguaciones, sin comprobar que la documentación que le es proporcionada por el líder sindical es verdadera o carece de veracidad.

## **2. Principales acciones para las que sirve un sindicato en defensa de sus trabajadores agremiados.**

Un sindicato sirve, entre las acciones que realizará en su vida jurídica para cuatro cosas primordiales que los son: la defensa de sus agremiados, la administración del contrato colectivo que tiene firmado con el patrón, ya sea al iniciar firma como titular y sus posteriores revisiones, y además participar, vigilar o impugnar el reparto de las utilidades que percibirán sus trabajadores afiliados, y ejercer los trabajadores por conducto del sindicato el derecho de huelga, entre otras funciones.

## **3. Defensa del sindicato de sus agremiados.**

Un sindicato tiene como principal objeto para el cual fue constituido la defensa de sus trabajadores miembros o agremiado, según lo establece el artículo 356 y 375 de la Ley Federal del Trabajo como ya se ha señalado antes.

Esa defensa toma vida o debe de iniciar desde el proceso de selección e ingreso del trabajador a la fuente del trabajo protegida por un contrato colectivo de trabajo, y que en muchas instituciones sobre todo públicas, el sindicato es quien tiene el control de los ingresos de los trabajadores en ese proceso de selección y no el patrón.

Deberá de defenderlo y representar al trabajador ante el mismo patrón y las autoridades, en diferentes actos o procesos, como lo son en la revisión del contrato colectivo y su cumplimiento en cuanto a salarios y prestaciones, en ejercer el derecho de huelga, o en un justo reparto de utilidades o si el trabajador afiliado es despedido también defenderlo ante el patrón y ejercer las acciones del despido injustificado, brindarle siempre asesoría y representación jurídica, a todo esto tiene derecho con el simple hecho de ser miembros del sindicato, independientemente del pago de las cuotas respectivas que realiza el trabajador y que se descuenta en su nómina.

Sin embargo el trabajador como un derecho potestativo también puede prescindir de la representación y defensa del sindicato como lo establece el artículo 375 de la ley federal del trabajo.

*Artículo 375.- los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin*



*perjuicio del derechos de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato. ( D.O.F., 1974).*

#### **4. La administración del contrato colectivo de trabajo por el sindicato titular celebrado en beneficio de sus agremiados.**

Otro elemento primordial para lo cual sirve un sindicato lo es la administración del contrato colectivo quien tiene firmado con el patrón en la empresa o establecimiento.

Debemos señalar que un patrón con sus trabajadores celebra dos tipos de contrato. El primero lo es el contrato individual de trabajo que celebran por una parte el patrón y cada uno de los trabajadores ya sea de confianza o sindicalizados y el otro lo es el contrato colectivo de trabajo, que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones.

##### **4.1. Concepto de contrato colectivo de trabajo.**

Analizaremos el contrato colectivo de trabajo, y podemos decir que es el acuerdo de voluntades entre sindicatos y patrones, o sindicatos de patrones en el cual se establecen por escrito las condiciones de trabajo que deban prestarse en una o más empresas o establecimientos, y que nunca deberán de ser inferiores a las condiciones ya establecida en la ley a favor de los trabajadores. El artículo 386 de Ley Federal del Trabajo lo conceptualiza.

*Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimiento. (D. O. F., 1974).*

Esta misma definición que establece la actual ley, fue tomada en su esencia del texto íntegro de la ley que le precedió y promulgada en el año de 1931 y que se regulaba en el artículo 42.

*Artículo 42.- Contrato colectivo es el acuerdo de todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo. (D. O. F., 1931).*

#### **4.2. Reglas para solicitar la firma del contrato colectivo del trabajo.**

Al formarse o adherirse a un sindicato con trabajadores que emplee el patrón en la empresa o establecimiento, estos por conducto del sindicato constituido ya legalmente solicitaran la firma de un contrato colectivo de trabajo, a lo cual el patrón no puede negarse y deberá de firmarlo, pues como ya se ha establecido es un derecho constitucional de los trabajadores.

En caso de emplazar el sindicato al patrón para la firma del contrato colectivo y este se niegue a firmarlo, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga. Esto derecho de los

trabajadores se encuentra regulado por el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.*

*Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450. (D. O. F., 1974).*

En el mundo real cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo de trabajo entre patrón y sindicato, ya sea porque es una empresa o establecimiento de nueva creación y desea darle vida sindical a la fuente del trabajo, o porque el sindicato demanda la firma del contrato pues el patrón no contaba con contrato colectivo, o porque simplemente el patrón desea el firmar un contrato colectivo con un sindicato de su elección, el cual le cuide y sea a fin a sus intereses y sobre todo antes de que otro sindicato le solicite u obtenga por la vía legal la titularidad de la firma del contrato, en todos estos supuestos nunca se tomara en cuenta la voluntad de los trabajadores que emplee el patrón, siempre es un acuerdo entre sindicatos y patrones, sin tomar en cuenta la voz de los trabajadores, siempre conforme a los intereses que estén en juego ya sea patronales o sindicales.

Siempre que por primera vez se firme un contrato colectivo de trabajo o en su defecto se revise, deberá de constar por escrito, pues

sino se realiza por escrito el acuerdo de voluntades es nulo o simplemente no se puede depositar por no obrar materialmente.

Al firmarse el contrato colectivo en la práctica llevara solo las firmas del secretario general y del patrón y se depositara ya sea en la Junta Federal o Local de Conciliación, y se emitirá por parte de la autoridad un simple acuerdo administrativo, en el que solo hará constar la fecha y hora de presentación del documento, para luego si es una Junta Especial Federal o Local lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

#### **4.3. Efectos y consecuencias del depósito de un contrato colectivo de trabajo ante las autoridades laborales.**

El depósito de un contrato colectivo ante la autoridad laboral no solo es un acto jurídico, sino también acto político en la vida real. Pues al momento que es depositado un contrato colectivo las Juntas solo harán constar fecha y hora de la presentación del documento, es un acto que en el cual no examinan el contenido del contrato que les es presentado, tampoco examinan las condiciones de trabajo que se acordaron, ni entran ni siquiera al estudio de la personalidad de las partes que pretende depositarlo.

Tampoco las Juntas en el depósito del contrato la ley les ordena que comprueben que sean ciertos los hechos y condiciones de trabajo que en el contrato se señalan, y por si fuera poco en la realidad muchos contratos de trabajo que son depositados las

condiciones de trabajo que en ellos se señalan, en la realidad no son cumplidas por los patrones.

El acuerdo que realiza la autoridad laboral al depósito del contrato colectivo es un acto administrativo mediante el cual la autoridad laboral al momento que le es depositado, no revisa, no comprueba, y no investiga si los hechos que contiene el contrato son ciertos o están siendo debidamente cumplidos por las partes. Acto administrativo que al igual que en la toma de nota no existe investigaciones o averiguaciones.

En el momento que es depositado el contrato colectivo la ley señala que surtirá efectos desde la fecha y hora de su presentación, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta, y en este caso muchas de las veces se pacta sobre todo en las revisiones de contrato una fecha distinta, que lo correcto independientemente de la fecha del depósito debe de tener efectos retroactivos las condiciones de trabajo al día 1 de enero de cada año, para dar el retroactivo del aumento al salario y otras prestaciones que por su naturaleza así deben de ser y no perder el trabajador el poder adquisitivo de su salario.

#### **4.4. Requisitos para la elaboración de un contrato colectivo de trabajo.**

El contrato colectivo de trabajo deberá de presentarse por triplicado, ya que un ejemplar debe de quedar en depósito ante las Juntas y los otros dos restantes serían los acuses de recibido para el

patrón y para el sindicato. Todo lo anterior lo establece el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.*

*El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. (D. O. F., 1974).*

El contrato colectivo en su elaboración por escrito deberá de contener los nombre del patrón y del sindicato y su domicilio como partes contratantes, las empresas y establecimientos que abarque y proteja a los trabajadores sindicalizados, su duración ya sea por tiempo indeterminado o para obra terminada, la condiciones de trabajo que en él se establecen como los días de descanso y vacaciones, las categorías y sus requisitos para obtenlas y sus salarios, así como las jornadas de trabajo, las clausulas sobre capacitación o adestramiento de los agremiados ya sea permanente o inicial, la forma y bases para la integración de las comisiones y su funcionamiento, y todas las demás condiciones, prestaciones que se pacten a la firma del contrato y sus posteriores revisiones.

También el contrato deberá de contener todo lo relativo a la organización de las comisiones mixtas. Sin embargo todos estos requisitos nunca son revisados por las Juntas al momento del depósito de los contratos. Todos estos requisitos se señalan en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:*

*I. Los nombres y domicilios de los contratantes;*

*II. Las empresas y establecimientos que abarque:*

*III. su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;*

*IV. Las jornadas de trabajo;*

*V. Los días de descanso y vacaciones;*

*VI. El monto de los salarios;*

*VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;*

*VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;*

*IX. Las bases sobre la integración o funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley;*  
y,

*X. Las demás estipulaciones que convengan las partes. (D. O. F., 1978).*

Si en la elaboración del contrato colectivo éste no contiene cláusulas que establezcan y determinen salarios el convenio no producirá ningún efecto, lo cual quiere decir que este es nulo de pleno derecho, y al no producir efecto el contrato colectivo no existe la titularidad del sindicato, pues la nulidad tiene efectos retroactivos y se devuelven las cosas al estado que se encontraban antes de la celebración del acto jurídico.

#### **4.5. Consecuencias de la falta de estipulación de las condiciones de trabajo en un contrato colectivo del trabajo.**

Sin embargo si en el contrato colectivo no se estipulan las condiciones de trabajo como lo son las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, su efecto ante la falta de normatividad, ante esa omisión se aplicaran las disposiciones legales en forma supletoria, según lo cita la ley.

Pero en este caso de falta de las condiciones de trabajo ¿cuál sería la finalidad del contrato?, ya que las prestaciones o condiciones de trabajo que no contempla el contrato, ya están fijadas en la misma ley a favor de los trabajadores, en todo caso debería de ser nulo por no contener beneficios ganados en el contrato a favor de los trabajadores por conducto del sindicato, pues de prevalecer el contrato sin mejores condiciones de trabajo a las que ya existen en la ley, y aplicar en forma supletoria las disposiciones legales, y dejar que prevalezca el contrato colectivo y siga siendo administrado por el sindicato, no tiene razón alguna de ser, pues regiría la vida jurídica



de los trabajadores la ley y no el contrato colectivo y además se les cobraría cuota a los trabajadores afiliados, lo que se traduce en recibir dinero y administrarlo el sindicato sin beneficio extra para los trabajadores, todo en perjuicio de los agremiados y la clase trabajadora.

Todo lo antes analizado lo contempla el artículo 393 de la ley federal del trabajo.

*Artículo 393.- No producirá efectos de contrato colectivo de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales. (D. O. F., 1974).*

#### **4.6. El contrato colectivo de trabajo y sus efectos a los trabajadores de confianza.**

En el contrato colectivo tanto el sindicato y el patrón pueden establecer que las estipulaciones que se pacten se extiendan a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, y si así lo pueden decidir las partes contratantes que los trabajadores de confianza no reciban ningún beneficio del contrato colectivo depositado.

En la actualidad en una fuente de trabajo no solo laboran en la mayoría de los casos trabajadores sindicalizados y de confianza, también existen prestadores de servicios, contratistas que a su vez

contratan empleados que laboran dentro de la empresa y establecimiento, esta disposición legal beneficia al patrón, pues excluye de los beneficios del contrato a todo tipo de trabajadores no sindicalizados. Esto es regulado por el artículo 396 y 184 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184. (D. O. F., 1974).*

*Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. (D. O. F., 1974).*

#### **4.7. Supuesto por los que termina un contrato colectivo de trabajo.**

El contrato colectivo de trabajo puede terminar por varios supuestos legales y el primero de ellos es el mutuo consentimiento de las partes. Si termina por mutuo consentimiento estamos en un caso en el cual solo existe la voluntad de las partes contratantes que lo son el patrón y el sindicato, y se excluye la voluntad de los trabajadores afiliados, el mutuo consentimiento implica intereses de

los contratantes y no de la base trabajadora que representan y que están regidos por el contrato colectivo.

También puede terminar el contrato bajo el supuesto de terminación de la obra, o por cierre de la empresa o establecimiento siempre que el contrato colectivo se aplique solo a estos, y esto ocurre en el mundo factico, por el cierre de una empresa o establecimiento y se da de baja el contrato, en la mayoría de los casos el sindicato siempre cobra una cantidad en dinero por dar de baja el contrato colectivo, dinero que va a las arcas libre de impuestos de la central obrera.

Estos supuestos de terminación son regulados por el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:*

*I. Por mutuo consentimiento;*

*II. Por terminación de la obra; y,*

*III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento. (D. O. F., 1974).*

*Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. (D. O. F., 1974).*

Cuando exista un contrato colectivo firmado y el patrón se separe del sindicato por acuerdo de voluntades, el contrato seguirá rigiendo dice la ley. El problema es que los trabajadores sin el sindicato ¿quién ejercerá las acciones que deriven del contrato? pues no cuentan con personalidad y representación jurídica al carecer de un sindicato como persona moral, y al carecer de ello no pueden ejercer los trabajadores por separado o en forma personal acciones que solo son colectivas. Lo anterior está regulado por el artículo 402 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 402.- Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos o sindicatos de sus trabajadores. (D. O. F., 1974).*

También existe en la ley el supuesto si el sindicato con quien se tiene la titularidad y la administración del contrato colectivo se disuelve o termina las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento. A diferencia del artículo anterior en que el patrón se separa del sindicato y el contrato subsiste y seguirá rigiendo, por el contrario aquí ya no existirá contrato, y solo subsistirán las condiciones de trabajo pero sin ningún contrato colectivo depositado. Esto lo establece el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 403.- En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de*

*éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento. (D. O. F., 1974).*

#### **4.8. El proceso de revisión del contrato colectivo de trabajo.**

Un sindicato también sirve en forma primordial no solo para celebrar y administrar un contrato colectivo, sino también para revisarlo. Debemos establecer que la revisión de un contrato colectivo de trabajo, siempre es a instancia de parte, lo cual quiere decir que si el sindicato titular no solicita la revisión del contrato colectivo esta no se realizará, pues las autoridades laborales, no exigen de oficio la revisión del contrato, también puede solicitar la revisión del contrato el patrón lo cual en la vida real pocas veces acontece por así convenir a sus intereses.

Muchas de la veces y es más común de los que se pudiera creer, un contrato colectivo no se revisa en los términos que marca la ley, y no se revisa por intereses políticos o económicos, siempre en harás de preservar los intereses patronal.

El mismo Estado por conducto de las autoridades laborales exigen o condicionan al sindicato para que este no revise un contrato colectivo, y el sindicato siempre sede a la presión patronal o estatal, pues la mayoría de las veces el mismo Estado le otorga las tomas de nota al sindicato sin que tenga el visto bueno de los trabajadores agremiados, o sin tomar la voluntad de los trabajadores para su lección, muchas de las veces los intereses políticos resuelven las negociaciones contractuales colectivas, convirtiéndose siempre en

un juego político entre sindicato, patrones y Estado, en el cual los trabajadores no tienen voz ni voto.

E inclusive si por causas económicas, políticas o porque simplemente no lo solicita el sindicato o el patrón no se revisa en los tiempos legales un contrato colectivo, la misma ley da la salida jurídica al patrón, pues señala que si un contrato colectivo no se revisa se prorrogará por un periodo de tiempo igual al de su duración o continuara por tiempo indeterminado, privando la ley a los trabajadores sindicalizados del poder adquisitivo de sus salario, pues no se actualizaría con los índices inflacionarios, y también de adquirir nuevas prestaciones.

#### **4.9. Consecuencias legales por la no revisión de un contrato colectivo de trabajo.**

Como se ve la influencia política siempre está presente en materia de sindicatos. El no revisarse un contrato colectivo se traduce en la privación de beneficios económicos a los trabajadores, pero si no se llega a esa revisión por intereses sindicales y patronales, desafortunadamente no pasa nada como ya se explicó. Estos supuestos son regulados por el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 400.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su*

*duración o continuara por tiempo indeterminado. (D. O. F., 1974).*

#### **4.10. Cómo y en qué términos debe de revisarse un contrato colectivo de trabajo.**

En el supuesto que el sindicato solicite la revisión del contrato colectivo y el patrón se niegue a realizar, los trabajadores por conducto del sindicato solicitarán el derecho de huelga, para obligar al patrón a revisar.

Por regla general el contrato debe de revisarse cada dos años, sin embargo también deberá de revisarse cada año en lo que respecta a los salarios que perciben los trabajadores afiliados en forma diaria, en la práctica a esta revisión se le conoce como de tabulador. Lo anterior lo regula los artículos 399 y 399 bis., de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:*

*I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;*

*II. Del trascurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y*

*III. Del trascurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.*

*Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.*

*Los contratos se revisaran cada dos años o antes si existe algún acontecimiento extraordinario que lo justifique, tal y como lo prevé el artículo 424 de esta ley. La ley exige un término mínimo de anticipación para solicitar la revisión. (D. O. F., 1974).*

*Artículo 399 bis.- Sin perjuicio de los que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.*

*La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. (D. O. F., 1974).*

#### **4.11. Proceso de revisión de un contrato colectivo y requisitos de la solicitud o pliego para su revisión.**

En los dos supuestos o términos de tiempo en que procede la revisión contractual colectiva que será en un año y dos años, el sindicato formara comisiones para el proceso de revisión, el proceso inicia con la elección de las comisiones integradas por trabajadores y delegados que son siempre sin formalidades, ni reglas y una vez que son elegidas, se elaborara el pliego o solicitud de revisión, el cual contendrá las pretensiones del sindicato que negociara en beneficio de sus trabajadores agremiados y que el punto de partida de la negociación será el porcentaje de inflación anual con la que cerró el año.



Así que por regla general el pliego o solicitud que el sindicato entrega a la empresa no puede ser menor que el porcentaje con el que cierra la inflación anual. Por poner un ejemplo si el día primero de enero del año la inflación cerró con 4.5% de promedio anual la solicitud en el pliego siempre será superior a ese monto, para que una negociación pueda ser efectiva y de beneficio a los trabajadores.

Por el contrario si la solicitud está por debajo de la inflación anual o se logra un porcentaje de revisión menor que la inflación, sin duda es una mala negociación de revisión contractual para los trabajadores y que solo beneficia a los patrones la mayoría de las veces en contubernio con los sindicatos, pues muchas de las veces los sindicatos negocian el bajar puntos al porcentaje que se traducen en ahorro al patrón en prestaciones y nómina de los trabajadores, llevándose el líder sindical un beneficio económico por ceder o disminuir porcentajes de la negociación contractual.

Aunque habrá ocasiones en que la situación financiera y económica del patrón es apremiante y para no cerrar la fuente de trabajo la revisión será menor al índice de la inflación o simplemente no habrá revisión, en estos casos los trabajadores la mayoría de los casos están conscientes pues saben y viven la situación económica de la empresa que además con estados financieros y contabilidad y declaraciones ante Hacienda tendría que comprobar su situación, pero este ejemplo a veces lo utilizan sindicatos y patrones para no revisar u obtener una revisión menor al índice inflacionario, bajo el

pretexto de tener problemas financieros cuando en realidad no los hay.

#### **4.12. ¿Cuál es el porcentaje de aumento al salario y a prestaciones que se debe de obtener en una revisión contractual el sindicato a favor de sus trabajadores?**

En la práctica el sindicato debe siempre el pugnar que en una negociación contractual por lo menos se logre el porcentaje de inflación anual. Pues los trabajadores sindicalizados sus salarios siempre son menores así como sus prestaciones en comparación a los trabajadores de confianza.

Un trabajador sindicalizado depende de los salarios y las prestaciones que se logren u obtengan en la revisión contractual, nunca se van a comparar el poder adquisitivo del salario de un trabajador de base con uno de confianza, pues este último gana un mejor salario que el sindicalizado y no se diga las prestaciones, ya que por ejemplo en la industria tienen un sinnúmero de beneficios, como seguro de gastos médicos mayores, se les proporciona automóvil y en la mayoría de los casos hasta vivienda se les proporciona, lo que nunca obtendría un trabajador sindicalizado.

Es por eso que un trabajador sindicalizado con un salario menor que uno de confianza debe el sindicato pugnar en una revisión contractual que ese porcentaje de aumento al salario o prestaciones sea siempre el igual o mayor al porcentaje con el que la inflación cerró el año.

La revisión de contrato será cada dos años, mientras que la revisión del salario será cada año, lo cual quiere decir que un año solo se revisara el salario o tabulador y se lograra su aumento tomando como parámetro la inflación, y cada dos años se revisara el contrato que se traduce en que se lograra que se aumente el salario y las prestaciones, cada año solo aumentara el salario y cada dos años aumentara el salario y las prestaciones.

Una empresa con varios años de vida laboral y que cuente con un contrato colectivo que se revise cada dos años sin duda contara con mayores y mejores prestaciones, a una de nueva creación por decir un ejemplo. Existen sobre todo en el sector público empresas paraestatales o descentralizadas que cuentan con contratos colectivos tan amplios en papel y en prestaciones. Esto lo es porque son contratos colectivos con muchos años de antigüedad y que con el paso del tiempo sus prestaciones han ido en crecimiento.

Es así que una empresa o establecimiento entre más pasen los años y se realicen las revisiones contractuales, más amplio será su contrato colectivo de trabajo y más serán las prestaciones y beneficios para los trabajadores.

En una revisión de contrato colectivo la cual tendrá verificativo cada dos años se obtendrá el porcentaje que se logró en la negociación y se decidirá entre patrón y sindicato el cómo se repartirá entre el salario y las prestaciones.

Por ejemplo si se logro un aumento del 4.5%, se puede decidir que el 3% se vaya directo al salario y el restante 1.5% a prestaciones,

todo se realiza sobre el cálculo de la nómina anual de los trabajadores y la proporción en que a cada uno le corresponde o beneficie, el 3% se irá directamente a cada trabajador y este aumentara su salario integrado un 3% más, mientras que el 1.5% restante se ira a las prestaciones que puede ser días de aguinaldo, ayuda escolar, etc., prestaciones que se sumaran a las ya logradas por las revisiones en años anteriores.

**4. 13. Se pueden disminuir las condiciones y las prestaciones de trabajo en una revisión de contrato colectivo y que ya habían sido ganadas en revisiones contractuales pasadas.**

La ley señala que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos, sin embargo la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de la segunda Salas mediante jurisprudencia vigente a determinado que en una revisión de contrato colectivo se pueden reducir las prestaciones pactadas por las partes, siempre y cuando se respeten los derechos mínimos constitucionales y legales del trabajador, lo anterior al realizar una interpretación del artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto como se puede apreciar siempre el trabajador es el más vulnerable entre los intereses del sindicato y el patrón, pues prestaciones ganadas en revisiones de contratos colectivos anteriores pueden desaparecer por decisión del sindicato y del

patrón, y si así fuere solo quedan las de ley, y si quedan las de ley, que objeto tiene pagar el trabajador cuota si no obtiene beneficios, como ya lo explicamos. Artículo y jurisprudencia que en seguida se transcriben.

*Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimientos. (D. O. F., 1974).*

**CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.**

*De conformidad con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato;*

*ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.*

*Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.*

*Tesis de jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos*

*de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.*

#### **4.14. Fecha en que se deposita un contrato colectivo de trabajo.**

La fecha del depósito de un contrato colectivo varía según las circunstancias, por ejemplo cuando inicie actividades y entre en funciones también el sindicato y se firme y se deposite el contrato, o si ya estaba en funciones la empresa o establecimiento y firma con el sindicato la titularidad del contrato y se deposita, estos supuestos pueden ser en cualquier fecha del año, o pueden ser otras circunstancias.

Es por eso que la fecha del depósito del contrato siempre puede variar y es la fecha del depósito el límite para que las partes soliciten su revisión, la cual se solicitara 60 días anteriores al depósito. Sin embargo una vez que se logre la revisión sus beneficios serán retroactivos a los trabajadores a partir de la fecha del 1 de enero de cada año y esto es para compensar al trabajador en detrimento de su salario por la inflación sufrida en su poder adquisitivo.

La ley señala los supuestos de revisión en una empresa o establecimiento con varios sindicatos, pero en la vida real ese supuesto pocas veces acontece, ya que los patrones cada razón social de sus empresas las tienen amparadas con un solo contrato de trabajo.

Los artículos de la Ley Federal del Trabajo que marcan los tiempos de revisión y sus requisitos son los siguientes.

*Artículo 398.- en la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:*

*I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar revisión.*

*II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y*

*III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos. (D. O. F., 1974).*

#### **4.15. Los contratos colectivos de protección patronal.**

Sin embargo en nuestro país existen muchas empresas o establecimientos que cuentan con contratos colectivos depositados ante las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, y sin embargo carecen de vida sindical. En el supuesto anterior los trabajadores no saben que existe un contrato colectivo depositado y mucho menos que cuentan con un sindicato que los representa y al cual están afiliados.

Esto sucede por conveniencia patronal y los sindicatos en la mayoría de los casos se prestan a ello, dando lugar a los que se le



llama comúnmente o coloquialmente en el medio laboral como los llamados contratos de protección o contratos de protección patronales.

Contratos depositados ante las autoridades esto es las Juntas Locales o Federales, y que solo protegen al patrón para que éste cuente con un contrato colectivo acorde a sus intereses y con el salario y prestaciones que desee dar, y además se le protege si algún otro sindicato pretende la titularidad o demandar la titularidad del contrato colectivo, pues de ser así el patrón se exceptionara en un procedimiento de huelga para la firma de contrato, exhibiendo el contrato que está depositado ante las Juntas.

Estos supuestos de contratos de protección son muy comunes y muchas centrales obreras los ofrecen, y son un práctica común debido a que como ya lo expusimos las Juntas no tienen facultad de investigación o revisión de los contratos colectivos que le son depositados.

Estos contratos colectivos de protección surten los mismos efectos legales que aquellos que son depositados y que si cuentan con vida sindical, así que para efectos legales unos y otros resultan tener los mismos efectos y consecuencias.

#### **4.16. La cuota sindical como el efecto de la firma del contrato colectivo entre el patrón y el sindicato.**

Por último una vez que el contrato es firmado por primera vez entre el sindicato y el patrón, se procederá a descontar en la nómina y en el salario de los trabajadores la cuota sindical, no existe en la ley una cantidad o una cuantificación del monto en dinero que los trabajadores deben pagar como cuota por su afiliación al sindicato. Siempre la cuota es fijada por el sindicato y las bases para ella se establecen en los estatutos, así que es una obligación legal del patrón lo es el proceder a descontar en el salario de los trabajadores la cuota sindical como lo establece los artículos 110 fracción VI y 132 fracción XXII de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:*

*XXII. hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;. (D. O. F., 1974).*

*Artículo 110.- los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:*

*VI. pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos. (D. O. F., 1974).*

## **5. La huelga el derecho que los trabajadores ejercen a través del sindicato.**

### **5.1. Concepto de huelga.**

Un sindicato también sirve para que los trabajadores por conducto de él ejerzan el derecho de huelga. El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define a la huelga de la siguiente forma.

*Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. (D. O. F., 1974).*

La Ley Federal del Trabajo que se promulgo en el año de 1931 y antecesora de la ley actual y definía a la huelga de la siguiente manera.

*ART. 259.- Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores. (D. O. F., 1931).*

Bajo el anterior concepto podemos establecer que la huelga es un derecho de los trabajadores y consiste en suspender temporalmente y no en forma definitiva el trabajo, y esto solo se puede realizar mediante una coalición, esto es a través de un sindicato. Por lo tanto la suspensión temporal nunca será un derecho si se realiza por trabajadores sin la representación jurídica de un sindicato y debe de realizarse ese derecho mediante un procedimiento legal ante las Juntas.

Pues la misma ley reconoce que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes como lo refiere el artículo 441 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 441.- Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes. (D. O. F., 1974).*

## **5. 2. La postura gubernamental ante el derecho de huelga de los trabajadores.**

En el mundo real las huelgas son un problema de estadística para los gobiernos, sobre todo los locales, pues ejercen su poder político sobre el orden jurídico para que por regla general muchas de las veces las Juntas locales nunca estallen las huelgas, y mantener lo que a últimos años han definido la paz laboral, que se traduce en acuerdos políticos entre autoridades, patrones y sindicatos, y consiste en mantener los centros de trabajo con cero conflictos laborales. Las Juntas admiten los emplazamientos a huelga, pero los factores políticos y económicos muchas veces resuelven el problema y no la voluntad de los trabajadores, archivando los expedientes con salidas alternas al ejercicio del derecho de los trabajadores.

## **5. 3. Que abarca una huelga.**

Para algunos autores entre ellos Néstor de buen la huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo. (2014, p. 811).

La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos y esto dependerá de la acción o prestaciones que los trabajadores ejerzan por conducto del sindicato, por ejemplo si se reclama la firma del contrato colectivo podrá ser solo a una empresa o a sus establecimientos, pero si es la revisión del contrato,

exigir su cumplimiento o la revisión de los salarios o tabuladores abarcara a la empresa o a los establecimientos que estén amparados por la firma del contrato colectivo. Lo anterior lo expresa el artículo 442 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 442.- La huelga puede abarcar a una empresa o uno o varios de sus establecimientos. (D. O. F., 1974).*

#### **5. 4. Limitaciones de la huelga.**

La huelga solo consiste en limitarse al acto de la suspensión del trabajo, esto es sin realizar actos de vandalismo, como los daños, o el saqueo de los bienes de la empresa o establecimiento, pues si se realizan actos de violencia no solo contra los bienes, sino además lo realizan los huelguistas en contra de las personas, ya sea los mismos compañeros de trabajo, personal de confianza o contra el mismo patrón, podrá declararse la huelga ilícita. También podrá declararse la huelga ilícita en casos de guerra pero es un supuesto que no ha acontecido en nuestro país.

Los supuestos anteriores se encuentran regulados por los artículos 443 y 445 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 443.- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. (D. O. F., 1974).*

*Artículo 445.- La huelga es ilícita:*

*I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos de violencia contra las personas o las propiedades; y*

*II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. (D. O. F., 1974).*

### **5. 5. Huelga lícita.**

Para que una huelga sea declarada legalmente lícita se deben de satisfacer los requisitos del artículo 450 de ley Federal del Trabajo como conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, el obtener los trabajadores del patrón la celebración del contrato colectivo o exigir su revisión cuando termina su vigencia, obtener los trabajadores del patrón la celebración del contrato-ley o exigir su cumplimiento, pero esta figura casi no está en uso en la práctica, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o contra-ley cuando fueren violados por el patrón, exigir el cumplimiento sobre la participación de utilidades, apoyar una huelga que tenga por objeto los supuestos anteriores o exigir la revisión de los salarios contractuales.

Todos estos supuestos anteriores los establece el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 450.- La huelga deberá de tener por objeto:*

*I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;*

*II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;*

*III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;*

*IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;*

*V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;*

*VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y*

*VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.*

*La ley establece que para suspender los trabajos se requiere la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los requisitos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo o que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. (D. O. F., 1974).*

Éste artículo es la clave con la cual muchos de los sindicatos es un negocio los emplazamientos a huelga para la titularidad de la firma del contrato colectivo, en el supuesto del que el patrón en la

empresa o establecimiento no cuenten con contrato colectivo de trabajo depositado ante las Juntas locales o Federales de Conciliación y Arbitraje, pues tanto la ley como los criterios emitidos por los órganos jurisdiccionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han establecido que para emplazar a huelga un sindicato para la firma y titularidad del contrato colectivo no necesita acreditar que cuenta con la mayoría de los trabajadores, pues en todo caso la huelga estallara, y el recuento será ofrecido por el patrón para acreditar la inexistencia de la huelga en la fuente de trabajo, será hasta que la huelga estalle que se tomara en cuenta la voluntad de los trabajadores y no antes. Tal y como lo señala el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:*

*I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;*

*II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como una causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y*

*III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente: (D.O.F., 1974).*



El artículo siguiente 452 fue derogado de la ley. Los criterios emitidos por la Corte en nuestro país en el sentido que el sindicato no tiene por qué acreditar que cuenta con la mayoría de los trabajadores para solicitar la firma de un contrato colectivo, ni que se encuentran afiliados a él, son los siguientes.

*SINDICATOS. ESTÁN LEGITIMADOS PARA SOLICITAR AL PATRÓN, LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, MEDIANTE EL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA.*

*Del análisis concatenado de los artículos 356, 357, 365, 368, 374, 376, 386, 387, 440, 441, 442, 443, 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que si los sindicatos son personas morales legalmente reconocidas por virtud de su registro y con capacidad jurídica para defender, ante todas las autoridades, por conducto de sus representantes, como el secretario general o la persona de su directiva que determinen los estatutos, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, es evidente que están legitimados para solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo y ejercitar el derecho de huelga para lograr ese propósito, por ser titulares de ese derecho, y que tal legitimación queda acreditada ante la autoridad correspondiente con la demostración de la existencia y reconocimiento oficial del sindicato mediante su registro.*

*Contradicción de tesis 121/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer*

*Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 7 de febrero de 2003. Mayoría de tres votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.*

*Tesis de jurisprudencia 14/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de febrero de dos mil tres.*

**HUELGA. CUANDO SE SOLICITA LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE NO DEBE CONDICIONAR EL EMPLAZAMIENTO A QUE EL SINDICATO ACREDITE QUE LOS TRABAJADORES DE LA PATRONAL SON SUS AFILIADOS, SINO ATENERSE A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 920 Y 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** *El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, señalando los requisitos que debe reunir y precisando la actuación que corresponde a la autoridad que debe hacer el emplazamiento. Por su parte, el artículo 923 de la propia Ley dispone que la autoridad de trabajo no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el indicado artículo 920, ni cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del*

*contrato ley, ni tampoco cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo si ya existe uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, eventos que deberá verificar la autoridad antes de realizar el emplazamiento. Salvo los requisitos y prevenciones mencionados, la citada Ley no exige más requisitos para que proceda el emplazamiento, por lo que las autoridades correspondientes no están facultadas para requerir a un sindicato, cuando solicita la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante emplazamiento a huelga, que acredite que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga están afiliados a dicho sindicato, que proporcione los nombres de los trabajadores que están en servicio y que lo justifique con documentos idóneos, pues ello va más allá de lo que la Ley establece; en todo caso, estas condiciones no corresponde imponerlas a la autoridad que aquí no interviene como órgano jurisdiccional, sino que son defensas que toca oponer al patrón cuando contesta el pliego de peticiones o la solicitud que realice sobre la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con los artículos 922, 926, 927, 929, 930, 931 y 932 de la Ley citada.*

*Contradicción de tesis 121/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 7 de febrero de 2003. Mayoría de tres votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.*

*Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.*

*Tesis de jurisprudencia 15/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de febrero de dos mil tres.*

Como se puede observar un sindicato para emplazar a huelga y obligar a firmar la titularidad de contrato colectivo con el patrón, no es obligatorio que acredite que los trabajadores que laboran en la fuente del trabajo son sus afiliados, esto se traduce en un negocio muy recurrido por las centrales obreras que obligan muchas de las veces a pagar los patronos cantidades de dinero para que desistan de sus pretensión, o para protegerse de estos actos las mismas centraler obreras ofrecen contratos de protección, para que se excepcione el patrón ante estos supuestos tal y como lo exige como excepción el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:*

*I. se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciaran el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenden las labores, o el término de prehuelga;*

*II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en*

*lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad de trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráficamente o telefónicamente al Presidente de la Junta.*

*III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. (D.O.F., 1974).*

También mediante jurisprudencia vigente y obligatoria la Corte ha establecido que las Juntas al momento de recibir una demanda para emplazar a un patrón a huelga, la autoridad no está obligada a verificar en la radicación si el patrón tiene o no ese carácter, pues era muy recurrido que las Juntas dilataran por influencia política o patronal y desecharan la demanda manifestando que el patrón demandado no tenía tal carácter, criterio que fue desechado por el Poder Judicial Federal en la siguiente jurisprudencia.

*PROCEDIMIENTO DE HUELGA. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CARECE DE FACULTADES PARA VERIFICAR SI LA PERSONA A QUIEN VA DIRIGIDO*

*EL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO, GOZA DE LA CALIDAD DE PATRÓN.*

*El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos formales del pliego de peticiones para iniciar el procedimiento de huelga, como son, entre otros, que se dirija por escrito al patrón pero se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ello con el propósito de dar certeza al sindicato correspondiente de a quién debe dirigir su escrito y ante quién lo debe presentar, con el objeto de establecer un orden formal al inicio del procedimiento relativo, evitar dilaciones en el trámite correspondiente y respetar los términos previstos en la ley para sustanciarlo. En estas condiciones, el hecho de que el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo prevea que la Junta de Conciliación y Arbitraje no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga que no se formule conforme a lo previsto en el citado artículo 920, no implica que esté facultada para verificar si la persona a quien va dirigido efectivamente goza de la calidad de patrón ante los miembros del sindicato o si existe relación laboral con éstos o cualquier otra situación análoga, dado que ello excede sus facultades de revisión que en esa etapa del procedimiento le concede la ley.*

*Contradicción de tesis 562/2012. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Décimo Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 6 de marzo de 2013. Mayoría de tres votos. Disidentes: Margarita Beatriz Luna*

*Ramos y Sergio A. Valls Hernández. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.*

*Tesis de jurisprudencia 57/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de marzo de dos mil trece.*

## **6. El derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades.**

Un sindicato también sirve para que los trabajadores a través de él, ejercer los derechos de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, o la modificación o la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

El artículo 123 Apartado A fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades en las empresas, una comisión nacional entre representantes de trabajadores, patronos y del Gobierno, fijara el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores, esto es mediante investigaciones y estudios de la economía nacional, derecho que no recibirán los trabajadores en las empresas de nueva creación durante un determinado y limitado número de años, los trabajos de exploración de la minas y otra actividades cuando se justifique. Se tomara en cuenta la renta gravable para terminar el monto a repartir conforme Ley de Impuestos sobre la Renta y las objeciones se formularan ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

*Artículo 123.-*

*A.*

*IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:*

*a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;*

*b) La Comisión Nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;*

*c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.*

*d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando su justificación y condiciones particulares;*

*e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley de Impuestos sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente*



*de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;*

*f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o la administración de las empresas. (D.O.F., 1974).*

Las observaciones que realizaremos lo son que el solicitar a la empresa el reparto de utilidades o el impugnar ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades, es un derecho que pueden ejercer los trabajadores con o sin el sindicato, por lo tanto no es un derecho exclusivo del sindicato titular que tenga la administración del contrato colectivo en la empresa donde se repartirán las utilidades. Tal y como lo establece el artículo 121 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 121.- el derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustara a las normas siguientes:*

*I. El patrón, dentro de un término de 10 días contados a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder*

*por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto a cada una de ellas;*

*III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y*

*IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.*

*Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto de utilidades. (D.O.F., 1974).*

Como se expone el reparto de utilidades es un derecho de los trabajadores y no exclusivo de un sindicato, por esta razón ya no abundaremos más en esta figura del derecho del trabajo.

## **7. Modificación de las condiciones de trabajo.**

Un sindicato también sirve para modificar las condiciones de trabajo o suspender colectivamente las relaciones de trabajo. En el primer caso solo los sindicatos de trabajadores o patronos podrán solicitar a las Juntas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de los contratos colectivos o de los contratos-ley.

*Artículo 426.- Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las juntas de conciliación y arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos –ley:*

*I. Cuando existen circunstancias económicas que la justifiquen; y*

*II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.*

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para los conflictos colectivos de naturaleza económica. (D.O.F., 1974).

Como ya lo establecieron los establecimientos la negociación colectiva contractual es una facultad a instancia de partes, por lo tanto en la vida real tanto sindicatos y patrones en las revisiones de contrato quitan o desaparecen condiciones de trabajo como prestaciones o categorías de salario a discrecionalidad, sin necesidad de acudir ante las juntas, siempre por regla general conforme a los intereses de los patrones.

## **8. Suspensión temporal de las condiciones.**

En cuanto a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo es un procedimiento en donde queda a cargo del patrón dar el aviso u obtener de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la suspensión de las relaciones de trabajo, y para oponerse lo puede realizar los trabajadores ya sea por conducto o no del sindicato, concluyendo que no es un derecho exclusivo del sindicato.

En la vida real en las ultimas recesiones económicas de este nuevo siglo XXI o por la contingencia sanitaria actual del Covid- 19 se suspenden en forma colectiva las relaciones de trabajo de facto, esto es con el acuerdo entre sindicato y patrones, descansando a los trabajadores protegidos por el contrato. algunas veces con el cincuenta por ciento de sus salario, o en algunas ocasiones hasta sin salario, sin necesidad de agotar el procedimiento o los supuestos de suspensión que marca la ley en el artículo 427 de la Ley federal del Trabajo, situación por la cual no abundaremos más en esta investigación.

*Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:*

- I. La Fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;*
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;*
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;*
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;*
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y*

*VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y*

*VII. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria. (D.O.F., 1974).*

Llama la atención el caso actual que vive nuestro país de la contingencia que estamos viviendo al momento de escribir este libro por el Covid-19, ya que la Ley Federal del Trabajo estipula que la contingencia sanitaria no podrá exceder de un mes cuando al momento de escribir este texto llevamos tres meses, y además estipula la ley que se pagará un salario mínimo por cada día general vigente por cada día que dure la suspensión.

Es importante establecer que de manera política o social los patrones algunos están descansando a su trabajadores con el cincuenta por ciento de su salario, algo bueno en comparación de lo que marca la ley, cuando otros los descansaron sin goce de sueldo, también es de mencionarse que la ley nos establece que autoridad sanitaria es la competente para declarar la suspensión de labores, un caso que no tenía precedentes recientes en nuestro país y que nos tocó vivir en la actualidad.

*Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observaran las normas siguientes:*

*I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe;*

*II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y*

*III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes.*

*IV. Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes. (D.O.F., 1974).*

Sin embargo las autoridades de salud no han decretado oficialmente la contingencia sanitaria y ordenar que a todos los trabajadores se les pague solo un salario mínimo. Es de mencionarse que por política de Estado las autoridades laborales están cerradas por la contingencia.

Hasta este momento sea realizado un análisis de las principales figuras jurídicas y funciones para lo que sirve un sindicato.

## **CAPÍTULO IV.**

### **¿CÓMO EJERCE UN SINDICATO EL PODER JURÍDICO, ECONÓMICO Y POLÍTICO?**

#### **1. El sindicato como un ente jurídico, económico y político.**

Como se puede ver un sindicato es un ente que tanto al interior como a su exterior se maneja bajo los factores jurídicos, económicos y políticos. Es evidente que un sindicato para mantenerse activo deberá sobre llevar un vida jurídica que le garantice una personalidad jurídica, esto es a través de las renovaciones de su mesa directiva en los periodos que los estatutos lo marquen, de allí que muchas de las veces los factores políticos y económicos influyen para que le sean otorgadas las posteriores toma de nota por la autoridad y su permanecía esté debidamente garantizada por las autoridades registradoras, independientemente del apoyo o no de los trabajadores que representa.

#### **2. Como maneja el poder jurídico, económico y político un sindicato.**

Pero, ¿cómo un sindicato maneja ese poder jurídico, económico y político?, para poder llegar a esta conclusión que arroja la pregunta se tiene que analizar la estructura que se maneja en los sindicatos, para ello se tiene que analizar tres instituciones gremiales, que lo son los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, uniones o coaliciones que la ley permite.

El artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo permite que los sindicatos puedan formar federaciones y a su vez las federaciones puedan formar confederaciones.

*Artículo 381.- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.*

De conformidad con el artículo anterior los sindicatos pueden asociarse mediante una coalición y formar una federación; dos o más federaciones pueden también asociarse y formar un confederación, estas instituciones son la calve de cómo los líderes sindicales manejan los poderes jurídicos, económicos y políticos en la vida de las centrales obreras.

### **3. El poder jurídico de un sindicato.**

El poder jurídico lo manejan los sindicatos, pues estos son los que manejan la celebración de los contratos colectivos y la firma para los depósitos de los mismos ante las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje, la firma de las revisiones de contrato colectivo, los procesos de participación de los trabajadores en el reparto de utilidades, los emplazamientos a huelga, y todas las demás acciones que por ley puede ejercer un sindicato.

Por lo tanto el líder sindical de toda la organización gremial no necesita ser el secretario general de todos los sindicatos que conforman las federaciones o confederaciones, así que en las secretarías generales puede poner a discreción a subalternos para



que ellos acudan a los emplazamientos a huelga o todo lo jurídico que al líder sindical no le interese manejar y que sus subordinados hagan la labor de campo.

Es indispensable mencionar que los sindicatos que forman o son parte de la federación o confederación, no manejaran dinero, ni tendrán cuentas bancarias a nombre de ellos.

#### **4. El poder económico de un sindicato.**

Por el contrario el poder económico lo ejercen las federaciones que conforman los sindicatos, o si en la central obrera existe una confederación que sea formada por federaciones ejercerá por lo tanto el poder económico la confederación,

El poder económico lo maneja el ente gremial de jerarquía más alta, si la organización solo es una federación será entonces la federación o si es una confederación la ejercerá esta última, y por lo tanto el líder sindical estará en la secretaria general del ente de más alta jerarquía gremial. Ya sea una federación o confederación a nombre de esta se abrirán cuentas bancarias, y el registro federal de contribuyentes, si maneja nómina de trabajadores será a también nombre de ella el registro patronal.

Así que las cuotas sindicales que maneje o generen todos los sindicatos afiliados ingresarán a la federación o confederación, y nunca ingresaran recursos en dinero a los sindicatos agremiados, y no solo ingresarán las cuotas sindicales, sino también cualquier otro ingreso que obtenga la central obrera, con esto el líder sindical

tendrá el control económico que genera toda la institución, en una sola persona jurídica lo que le generan en dinero todas juntas.

### **5. El poder político de un sindicato.**

El poder político se ejerce a través del líder sindical con los sindicatos más poderosos o de mayor membresía, y sobretodo siendo el secretario general de la federación o confederación ya sea el caso, la proyección la tendrá solo él como secretario general de la confederación o federación, y será el con ese nombramiento y no los secretarios generales de los sindicatos que conformen la organización de la base obrera. Pues el secretario general de la federación o confederación tendrá la relación política directa con autoridades y patrones y nunca los secretarios generales de los diversos sindicatos afiliados a los cuales nadie los conoce.

Las tomas de nota de las Federaciones y Confederaciones son de competencia federal y se otorgan por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización de Asociaciones, y la Dirección de Registro y Actualización de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización quien es esta última dirección quien la concede o la niega el registro.

Hasta aquí en esta investigación es como analizamos como un líder sindical ejerce el poder jurídico, económico y político en los sindicatos.

## CAPÍTULO V

### ¿CÓMO SE MANTIENE UN LÍDER SINDICAL EN EL PODER?

#### 1. El líder sindical de la actualidad.

En la actualidad un líder sindical debe de estar acorde a los elementos que componen la economía mundial, como lo son la globalización, el neoliberalismo y hasta el corporativismo, elementos que influyen y dirigen la economía mundial y a los Estados modernos.

El neoliberalismo se considera la no intervención del Estado en la economía, dejándola fluir libremente, tal y como lo concibe Norberto Bobbio que el liberalismo hoy se entiende principalmente una doctrina económica consecuentemente, de la que el liberalismo político sólo es una manera de realización no siempre necesario, o sea, una defensa a ultranza de la libertad económica de la que la libertad política solamente es un corolario. (2018, p. 97).

Por otra parte la globalización es la unificación e internacionalización del mercado y la economía, en donde la tecnología y el uso de una moneda en común hacen que las economías de los estados dependan de una economía mundial. Para el autor Rodrigo Borja define a la globalización como internacionalización e interdependencia de las economías nacionales en el marco de un planeta que tiende a ser una sola unidad económica y un solo gran mercado financiero, monetario, bursátil y comercial, que funciona las 24 horas del día. (1997, p. 455).

Un líder sindical en la actualidad debe de ser una persona preparada dentro de una globalización y una economía mundial. Por

lo tanto un líder sindical debe de tener o contar con una sólida formación universitaria, el manejo de otro idioma, así como de la tecnología. En nuestro país muchas veces en la industria por poner un ejemplo, los corporativos son manejados por personas extranjeras con las cuales se tiene que tratar asuntos, negociaciones colectivas o tomas de decisiones y que exigen preparación al líder.

## **2. ¿Por qué los líderes sindicales se perpetúan en su cargo?**

Sin embargo en nuestro país sigue prevaleciendo la imagen del líder tradicional, ese líder que por regla general carece o cuenta con poca o nula preparación académica, que no maneja la tecnología y no se diga otro idioma, el cual no puede manejar los factores de una globalización y una economía mundial.

La pregunta es ¿por qué sigue prevaleciendo este tipo de líder sindical en nuestro país?, la respuesta es sencilla, por regla general a los líderes sindicales en México no los escogen sus trabajadores, sino que llegan a las secretarías generales por voluntad del mismo Estado o por el corporativismo en nuestro país, o dicho en otras palabras por la decisión de los empresarios.

Ya se expuso en el capítulo II como se forma un sindicato, se analizó que el registro de un sindicato se realiza en un expediente administrativo y no contencioso, que la autoridad registradora en ámbito federal es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización de Asociaciones, y la Dirección de Registro y Actualización de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización quien es esta última dirección quien la concede o la niega la toma de nota, o tratándose de las entidades federativas son competentes las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

También se expuso y analizo que líder sindical no tiene que comprobar ante la autoridad registradora que fue elegido por la base trabajadora para ser el secretario general o que fue relecto en la mesa directiva, y que la autoridad registradora tampoco puede ser un órgano que investigue o indague si en realidad se realizó la elección del líder sindical, pues no tiene facultades para ello y solo a lo mucho limitarse si la asamblea en papel presentada se hizo conforme a los estatutos.

Si existe en el ordenamiento jurídico mexicano un procedimiento que se pudiera decir que es el de más influencia política, sin duda lo es el registro y actualización de un sindicato. Ya que la toma de nota como coloquialmente se le conoce, se otorga la mayoría de las veces por un acuerdo entre autoridades y sindicatos, o en su defecto es un acuerdo entre autoridades, sindicatos y patrones, con una asamblea de elección de papel, a lo que coloquialmente en el medio se le conoce como asamblea de escritorio.

Esto se debe a la naturaleza de cómo está diseñado la ley y el procedimiento en nuestro país para ser elegidos los secretarios ganarles. Por poner un ejemplo, en la industria la mayoría de los trabajadores saben quién es su secretario general, pero nadie sabe responder de los trabajadores como fue elegido o porque lleva tantos años en el cargo de secretario general. En otros casos los trabajadores no sabrán responder quien es su secretario general, ni como fue elegido, pero si saben que cuentan con un sindicato en la empresa o establecimiento.

Otra de las razones del porque se perpetúan en el cargo de secretario general los líderes se debe a que en nuestro país por regla general existen dos tipos de sindicatos, los sindicatos oficiales que nacieron o están afiliados en un partido político o a una estructura

de poder político, y los corporativos que son aquellos que se les conoce como sindicatos blancos.

### **3. Los sindicatos oficiales y blancos.**

En los sindicatos oficiales la regla general lo es que los líderes son elegidos o reelectos por los mismos partidos políticos o con el visto bueno del partido que se encuentre en el poder al cual el sindicato está afiliado, también por regla general los secretarios generales nunca fueron trabajadores, sino que llevan o hicieron una carrera política dentro del partido, o a la par la han hecho alternando la secretaría general con puestos o cargo públicos, que también por regla general los cargos públicos que ocupan no son de elección popular, sino que son de designación directa o plurinominales como las diputaciones, senadurías entre otros, además de recibir recursos públicos.

En los sindicatos oficiales es muy común que los trabajadores afiliados conozcan a su secretario general, muchas de las veces lo conocen por la proyección política que tiene y los cargos públicos que ocupa, sin embargo no saben cómo fue elegido secretario general y mucho menos porque lleva tanto tiempo en el poder de la dirigencia gremial.

En los sindicatos blancos por el contrario los líderes sindicales son elegidos por los mismos corporativos empresariales, los mismos patronos o empresarios designan a los secretarios generales, que también por regla general no han sido trabajadores, sino la mayoría de las veces son empleados directos de los grupos o centros patronales. Por el contrario de los sindicatos oficiales, los sindicatos blancos se mantienen alejados de la política, y los líderes son poco o muy pocos conocidos, y no reciben o aceptan recursos públicos.

En los sindicatos blancos es común que los secretarios generales firmen poderes de administración, pleitos y cobranzas, actos de dominio y poder cambiario a las personas quien los corporativos empresariales les señalen, para manejar los corporativos el sindicato en forma directa y no el secretario general.

El secreto de los sindicatos blancos al manejarlos los mismos corporativos la regla general también lo es, que todos los derechos de los trabajadores que se deben ejercen por conducto de los sindicatos, tienen el control directo los empresarios y no los sindicatos o los trabajadores. Por ejemplo los mismos corporativos empresariales controlan directamente las revisiones de contrato y sus porcentajes por poner un ejemplo, o los derechos de huelga como el emplazamiento para firma de contrato colectivo de trabajo.

En los sindicatos blancos el común denominador lo es que los trabajadores afiliados no conocen a su secretario general, o en su defecto no saben que la empresa o establecimiento en donde laboran está afiliado a un sindicato, debido a la secrecía patronal para manejar los sindicatos y los derechos de los trabajadores.

Con lo expuesto en este capítulo podemos establecer algunas de las razones del porque los líderes sindicales se perpetúan en las secretarías generales en nuestro país.





## CAPÍTULO VI

### ¿QUÉ DERECHOS TIENE EL TRABAJADOR O PUEDE Oponer en contra del Sindicato?

#### **1. Derecho del trabajador de elegir libremente a sus líderes sindicales.**

Un trabajador que se encuentre afiliado al sindicato o lo ampare el contrato colectivo de trabajo, cuenta con derechos que puede oponer en contra del sindicato, o derechos que el sindicato debe de respetar a favor del trabajador.

Uno de los principales derechos con él cuenta un trabajador, lo es no solo el hecho de formar un sindicato, sino también el de elegir en forma libre a sus líderes sindicales. Así como establecer la forma de gobierno interior del sindicato dentro de los parámetros de dicta la Constitución y la ley, tal y como lo define los artículo 358 y 359 de la Ley Federal del Trabajo, y que los secretarios generales ya elegidos o mesa directiva, patrones y autoridades tienen que respetar.

*Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.*

*Cualquier estipulación que establezca multa convencionalidad en caso de separación del sindicato o que desvirtué de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta. (D. O. F., 1974).*

*Artículo 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. (D. O. F., 1974).*

## **2. Derecho del trabajador de solicitar rendición de cuentas a los líderes sindicales.**

Otro derecho que tienen los trabajadores afiliados es solicitarle la rendición de cuentas al sindicato a través de los líderes sindicales, en este caso al secretario general y su mesa directiva, se les puede solicitar una cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio del sindicato, como lo es las cuotas, los bienes muebles e inmuebles que tenga, los gastos, los ingresos y egresos, etc., y el destino de todos los gastos efectuados y en si toda la administración completa. La ley estipula que la mesa directiva deberá rendir a la asamblea cada seis meses la rendición de cuentas estableciendo que no es dispensable.

La ley advierte como un derecho que cualquier trabajador podrá solicitar información al secretario general y su mesa directiva sobre la administración del patrimonio del sindicato, lo cual podrá hacer si los sindicatos no rinden cuentas de sus administración o se considera que existen irregularidades en la administración de los fondos sindicales, y que puede acudir a las instancias y procedimientos que regulen los estatutos internos y de no existir

esos esos procedimientos o una vez agotados o no proporcionar o informar las aclaraciones pertinentes, podrá tramitar ante las Juntas Federales o Locales de Conciliación y Arbitraje el cumplimiento de la obligación, sin que el ejercicio de la acción establezca para el trabajador pérdida de derechos sindicales, ni expulsión o separación de trabajador inconforme.

No obstante que la ley exige que estos procedimientos de rendición de cuentas se establezcan en los estatutos, la realidad es que en mundo factico los sindicatos nunca regulan en sus estatutos este procedimiento, aunque sea un requisito legal, tan es así que la misma ley admite que si no se encuentran regulados en los estatutos acudan directamente los trabajadores a las Juntas Locales, en la realidad la rendición de cuentas nunca la ejercen los trabajadores por las represarías sindicales o patronales que pudieran hacerse acreedores.

Este derecho a favor de los trabajadores se encuentra regulado por el artículo 373 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan los estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.*

*La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.*

*En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.*

*En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.*

*De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dicha obligación.*

*El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme. (D. O. F., 1974).*

### **3. Derecho del trabajador a ser elegido libremente como líder sindical.**

Otro derecho consagrado en la ley a favor del trabajador es a que sea libremente elegido como mesa directiva y si después es separados por el patrón o se le separe por acusa imputable a este, es

un derecho como trabajador seguir y continuar ejerciendo las funciones dentro de la mesa directiva, salvo que los estatutos dispongan otra cosa, con esto es un arma para quitar un derecho a un trabajador que fuere despedido injustamente por ejercer funciones sindicales, y que aun así si los estatutos lo permiten darlo de baja del sindicato, beneficiando con ello a patrones y sindicato, en contra de la democracia sindical.

Este derecho lo regula el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe la mesa directiva, salvo disposición especial de los estatutos.*

*Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que disponga los estatutos. (D. O. F., 1974).*

#### **4. Derecho del trabajador de solicitar a las autoridades la consulta y copia de la información de los registros de cualquier sindicato.**

También encontramos en la ley el derecho de los trabajadores de solicitar a la autoridades registradoras, en este caso si se trata de un sindicato de competencia federal será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización de Asociaciones, y la Dirección de

Registro y Actualización de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización y si se trata de un sindicato local será a través de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de que cualquier persona, no solo el trabajador podrá consultar la información actualizada de los registros de los sindicatos.

No solo los trabajadores o cualquier persona tiene derecho a ello, también pueden pedir copia de los expedientes administrativos donde obren los registros, en los términos del derecho de petición que establece el artículo 8 constitucional, o lo que disponga la ley federal de Transparencia y Accesos a la Información Pública y Gubernamental o en su defecto las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas.

Se podrá consultar u obtener copia de los versiones públicas de los estatutos con el fin de que los trabajadores sepan cómo se rige la vida de las organizaciones a las que pertenecen, y además esas versiones deberán de disponibles en sitios de internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

El derecho a la consulta de los registros y de obtener copia de ellos, no se ha respetado a cabalidad por todas las autoridades, la única institución que tiene las versiones públicas para consulta de los registros lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Registro de Asociaciones y Actualización de Asociaciones, y la Dirección de Registro y Actualización de la Dirección General de Registro de Asociaciones

y Actualización, quien esta última cuenta con la información en un portal de la dirección para su consulta pública, sin embargo muchas de las veces para poder bajar o ver las versiones y su consulta se necesita de programas especiales para poder ver la información.

Por lo que respecta a las entidades federativas, ningún Estado de la república da cumplimiento al mandato de tener la información en internet, no cuentan con dicho portal, así que no se puede consultar en la red.

También en el mundo factico las Juntas de Conciliación de las entidades federativas muchas ellas o la mayoría cuando se les solicita la información para consulta o copia de los registros se niegan a hacerlo, teniendo que solicitarla los trabajadores o cualquier persona siempre por escrito de conformidad con el artículo 8 constitucional, pero en su gran mayoría omiten contestar las Juntas a dicha petición, teniendo que agotar el amparo indirecto los trabajadores o cualquier persona para que un Juez de Distrito les ordene contestar si concederán o no en libertad de jurisdicción a la petición formulada, lo cual se convierte en un derecho condicionado y de difícil acceso y que tardara meses en obtener la consulta o copia de los registros.

Lo anterior lo regula el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 365 Bis.- Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán de expedir copias de los*

*documentos que obren en los expedientes de registro que se les soliciten, en términos del artículo 8o. constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.*

*El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda.*

*Los registros de los sindicatos deberán de contener, cuando menos, los siguientes datos:*

*I. Domicilio.*

*II. Número de registro;*

*III. nombre del sindicato;*

*IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo;*

*V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo;*

*VI. Número de socios, y*

*VIII. Central obrera a la que pertenecen en su caso.*

*La actualización de los índices se deberá de hacer cada tres meses. (D. O. F., 1974).*

Estos son los principales derechos que un trabajador tiene o puede oponer a un sindicato el cual está afiliado o se le pretende afiliarse.



## CAPÍTULO V

### LOS CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES QUE REGULAN COMO NORMAS PROTECTORAS A LOS SINDICATOS EN NUESTRO PAÍS.

#### **1. Reglamentación de los tratados internacionales en la Constitución.**

El artículo 133 de la Constitución General de la República establece que tanto la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión y todos los tratados internacionales celebrados por el Presidente de la República y aprobados por el Senado, siempre y cuando estén de acuerdo con la Constitución, serán la Ley Suprema de la Unión, de aquí se puede afirmar que en el Estado Mexicano prevalece el principio de supremacía constitucional por encima del principio de convencionalidad que establece la obligatoriedad de los tratados internacionales.

El artículo 133 de la Constitución señala lo anterior.

*Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que*

*pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas. (D. O. F., 2016).*

Con lo anterior se establece que la Constitución, las leyes que emanan del Congreso de la Unión y los tratados internacionales debidamente firmados por el Presidente y ratificados por el Senado, que estén de acuerdo con la Constitución deberán de ser aplicados por los jueces de las entidades federativas, dando con ello la Constitución la facultad a los jueces de aplicar el control difuso de la Constitución y los tratados internacionales, en épocas pasadas solo era la facultad de los jueces de control constitucional y de las cortes internacionales aplicar los primeros la Constitución y los segundos los tratados internacionales prevaleciendo en aquel entonces el control concentrado de aplicación de la ley.

El Estado mexicano ha firmado y ratificado varios convenios y tratados internacionales, en los cuales se aplican normas de protección a los trabajadores para ejercer en forma libre el derecho de asociación y formar sindicatos.

Se tiene que partir que esos convenios o tratados hace décadas que fueron elaborados y que muchas disposiciones que ellos se establecen a favor de los trabajadores y del derecho de asociación ya estaban contempladas en nuestras leyes mexicanas.

También es evidente que muchos de los convenios y tratados que sean firmado por el Presidente de la Republica y ratificados por el Senado, no fueron ratificados inmediatamente por el Senado una vez que fueron firmados, siempre los intereses políticos o económicos

han influido en su ratificación para que sean aplicados como normas obligatorias para las autoridades.

Entre los convenios ya firmados y ratificados que establecen derechos de los trabajadores en su ejercicio del derecho de asociación están el Convenio 87 y 97 firmado y ratificado por el estado mexicano.

## **2. El Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo.**

El Convenio 87, en resumen establece la libertad sindical y a la protección del derecho sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI conferencia internacional del trabajo, en la ciudad de San Francisco California. Este convenio fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día lunes 16 de octubre de 1950.

El convenio 87 es obligatorio para los miembros de la Organización Internacional de Trabajo, los cuales se comprometen a poner en práctica las disposiciones en el contenidas, y recoge los principios de asociarse sin autorización previa, constituir o afiliarse a organizaciones, a redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, y que las autoridades no intervengan o impidan ese derecho.

También establece el convenio que las organizaciones no están sujetas a disolución o suspensión administrativa, a constituir federaciones y confederaciones, o a organizaciones internacionales, a contar las organizaciones con personalidad jurídica, en síntesis

esos son los derechos que estableció el convenio en el año de 1948 y cuyos derechos están garantizados en nuestros ordenamientos jurídicos para los trabajadores que se rigen por el Apartado A del artículo 123 de la Constitución mexicana.

### **3. El Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo.**

Otro convenio ya firmado por el presidente de la república y ratificado por el senado lo es el convenio 98, que fue ratificado por el senado apenas en el año del 2018, éste convenio se refiere a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Fue aprobado en Ginebra por la Organización Internacional del Trabajo el día 1 de julio del 1949, y cuyas disposiciones en lo elemental establecen la protección a la no discriminación del trabajador a menoscabar la libertad sindical, como condicionar al trabajador a no afiliarse o dejar de ser miembro de un sindicato, despedir a un trabajador por su afiliación o participación en actividades sindicales, gozar de protección de injerencia de una organización de trabajadores o empleadores a otra, adoptarse medidas adecuadas para estimular y fomentar entre las organizaciones de empleadores y trabajadores la negociación voluntaria por medio de contratos colectivos y las condiciones de empleo.

También el convenio 98 establece que solo obliga a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, y no habla de la situación de los funcionarios públicos al servicio del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de sus estatutos. Todos los principios que recoge el Convenio 98 también están garantizados en la legislación mexicana, por lo que respecta a los trabajadores que se rigen por el apartado A del artículo 123 de la Constitución.

#### **4. La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

Dentro de los tratados intencionales que el Estado mexicano ha celebrado y que garantizan a los trabajadores el derecho de asociación para constituir sindicatos lo son la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El primero de ellos denominado Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, fue adoptado o celebrado el 22 de noviembre de 1969 en la Ciudad de Costa Rica y promulgado en el Diario Oficial de la Federación de nuestro país el día jueves 7 de mayo de 1981, y rige para los Estados Americanos que han signado la convención entre ellos el estado Mexicano.

Esta Convención Americana reconoce el derecho de asociación con fines laborales y sociales en el artículo 16 denominado libertad de asociación, derecho que se encuentra incorporado en el orden jurídico en nuestro país a favor de los trabajadores.

*Artículo 16. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.*

*1. Todas las personas tiene derecho de asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.*

*2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.*

*3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aún la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía. (D. O. F., 1981).*

## **5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**

Otro tratado internacional que regula el derecho de asociación de los trabajadores a formar sindicatos lo es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pacto que está abierto

a la firma de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas o miembros de algún organismo especializado, así como de todo Estado Parte en el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia y de cualquier otro Estado invitado por la Asamblea General de las Naciones Unidas a ser parte en el presente Pacto.

Fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de enero de 1981. Este tratado internacional en el artículo 22 reconoce a toda persona el derecho de asociarse libremente con otras, y a fundar sindicatos o afiliarse a ellos para la protección de sus intereses, como se puede ver este derecho ya también es reconocido en nuestra legislación a favor de los trabajadores.

#### *ARTÍCULO 22*

- 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.*
- 2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.*
- 3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización*

*Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías. (D. O. F., 1981).*

Estos son los convenios y tratados internacionales que garantizan el derecho a los trabajadores para asociarse y formar sindicatos.



## CAPÍTULO VI

### LA REFORMA CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE SINDICATOS DEL 24 DE FEBRERO DEL 2017 AL ARTICULO 123 APARTADO A DE LA CONSTITUCIÓN.

#### 1. Reforma del día 24 de febrero del año de 2017 al texto del artículo 123 Apartado A de la Constitución.

El día 24 de febrero del año 2017 se promulgó una reforma constitucional en materia laboral y de sindicatos conforme al decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación en el cual se reforman, adicionan y se eliminan varias disposiciones del artículo 107 y 123 Constitucional, según el artículo único del decreto.

*Artículo Único.- Se reforma el inciso d) de la fracción V del artículo 107; las fracciones XVIII, XIX, XX, XXI y el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123; se adicionan la fracción XXII Bis y el inciso c) a la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123, y se elimina el último párrafo de la fracción XXXI del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue: (D. O. F., 2017).*

Esta reforma solo se realizó al apartado A del artículo 123 de la Constitución y se estableció en el transitorio segundo que el Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberían realizar las adecuaciones legislativas que correspondan dentro de sus facultades y competencias con el fin de dar

cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto publicado, sin embargo no fue así, la federación hasta dos años después el día 1 de mayo del 2020 fue hasta entonces que promulgo el decreto donde se implementó la reforma en la Ley Federal de Trabajo.

*Segundo. El Congreso de la Unión y las legislaturas de las entidades federativas deberán realizar las adecuaciones legislativas que correspondan para dar cumplimiento a lo previsto en el presente Decreto, dentro del año siguiente a la entrada en vigor. (D. O. F., 2017).*

No obstante que en la reforma se estableció como termino un año, no ha existido la voluntad política para implementarla, a diferencias de otras reformas estructurales, como la penal por ejemplo, con la implementación de los juicios orales y el sistema oral acusatorio, que se realizó en tiempo y forma y en la actualidad toda el sistema penal opera bajo le reforma del 18 de junio del año 2008.

En lo importante de la reforma constitucional en materia de sindicatos el transitorio cuarto ordenaba el término de un año a partir de la reforma para que el ejecutivo federal sometiera a la cámara de Senadores la terna para la designación del titular del organismo descentralizado el cual se encargaría de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales, lo cual al día de hoy tampoco se ha dado cumplimiento.

*Cuarto. Dentro del plazo a que se refiere el artículo segundo transitorio de este Decreto, el Ejecutivo Federal someterá a*

*la Cámara de Senadores la terna para la designación del titular del organismo descentralizado que se encargara de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales. (D. O. F., 2017).*

Por último, en el transitorio sexto párrafo segundo mencionaba que las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los expediente y la documentación al órgano descentralizado que se encargara de atender los asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y el registro y la actualización de las organizaciones sindicales que la reforma creo y lo es el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

*Sexto. Las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los procedimientos, expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, tengan bajo su atención o resguardo a los tribunales laborales y a los Centros de Conciliación que se encargarán de resolver las diferencias y los conflictos entre patrones y trabajadores.*

*Asimismo, las autoridades competentes y las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán transferir los expedientes y documentación que, en el ámbito de sus respectivas competencias tengan bajo su atención o resguardo, al organismo descentralizado que se encargará de atender los*

*asuntos relacionados con el registro de contratos colectivos de trabajo y organizaciones sindicales. (D. O. F., 2019).*

## **2. Reforma del 1 de mayo del 2019 en materia de sindicatos a la Ley Federal del Trabajo.**

El día 1 de mayo del año 2019 se realizó la reforma a la Ley Federal del Trabajo en la cual además de esta ley se adicionan y derogan diversas disposiciones a la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, a la Ley Federal de la Defensoría Pública, a la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, todas en materia de Justicia Laboral, para garantizar la Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

Todas estas reformas cambian por completo en forma estructural la obtención y actualización de los registros de los sindicatos, así como el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y la autoridad que los otorga, y la competencia exclusiva de la autoridad federal para ejercer los trabajadores por conducto del sindicato del derecho de huelga, firma y revisión de los contratos colectivos, aquí se analizara lo más elemental e importante de la reforma.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo estableció como plazo límite para el inicio de las funciones del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos en un plazo no mayor a dos a partir de la entrada en vigor de la decreto de reforma, lo cual tiene como límite el día 1 de mayo del año 2021, condicionado a que

existan las posibilidades presupuestales, pero sobre todo veremos que en realidad exista la voluntad política para la implementación de la reforma. Esto lo señala el artículo tercero transitorio del decreto de reforma.

*Tercero. Plazo inicio de inicio de funciones de la Autoridad Registral el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contrato colectivos de trabajo en un plazo no mayor de dos años a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, atendiendo a las posibilidades presupuestales.*

*Al día siguiente en que se suspenda el servicio de registro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en su caso los Poderes Ejecutivos de las Entidades Federativas, iniciara operaciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.*

*Hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no inicie sus funciones registrales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al igual que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social continuarán con las funciones registrales prevista en la Ley Federal del Trabajo vigente al momento de la entrada en vigor del presente Decreto. (D. O. F., 2019).*

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo se cumple con el mandato constitucional y por consecuencia desaparecen las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje y además se crean los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o los Tribunales de las entidades federativas, con esto los conflictos contenciosos en materia del trabajo entre patrones y trabajadores, serán resueltos por un Órgano jurisdiccional y ya no nunca más por una autoridad administrativa como sucedía desde la promulgación de la Constitución el 5 de febrero del año 1917.

Lo anterior lo establece la reforma al artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 604.- Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. (D. O. F., 2019).*

La reforma en materia sindical crea a la figura de Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, órgano que realizara la función conciliadora, registro de contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, y actos y procedimientos de la fracción XX del artículo 123 constitucional, el servicio profesional de carrera, capacitación y desarrollo profesional y las demás

normatividad aplicable. Este Centro Federal está regulado por el artículo 590-A de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 590-A.- Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones:*

*I. Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;*

*II. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;*

*III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;*

*IV. Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y*

*V. Las demás que de esta Ley y la normatividad aplicable se deriven. (D. O. F., 2019).*

También la reforma crea los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, los cuales se encargarán de realizar la función conciliatoria que ordena la fracción XX del artículo 123 de la Constitución, poner en práctica el servicio profesional de carrera, capacitar y profesionalizar las funciones

conciliatorias y las demás que la ley y su normatividad aplicable deriven. Estos centros están regulados por el artículo 590-E de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 590-E.- Corresponde a los Centros de Conciliación Locales las siguientes atribuciones:*

- I. Realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional;*
- II. Poner en práctica el Servicio Profesional de Carrera a que se refiere el numeral tres del artículo 590-A;*
- III. Capacitar y profesionalizarlo para que realice las funciones conciliadoras referidas en el párrafo anterior, y*
- IV. Las demás que de esta ley y su normatividad aplicable se deriven. (D. O. F., 2019).*

Por lo tanto ahora el registro de los sindicatos y la actualización de las mesas directivas ya no será tratándose de competencia federal ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social , o en su defecto si son de competencia local en las entidades Federativas las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, eso desaparece, ahora la actualización y registro de sindicatos será ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ahora la federación les quita el poder político y jurídico a los Estados para otorgar registros de sindicatos y la actualización de los mismos.

Con la implementación de los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral la Federación realizara y tendrá todo el poder de



control político y jurídico sobre todos los sindicatos y sus líderes de todo el país.

Pues muchos líderes para mantener el control de sus sindicatos no necesitan de la federación, ya que la obtención de sus tomas de nota e influencia hacia los centros de trabajo y a los trabajadores afiliados, la realizan por medio del apoyo políticos de las autoridad locales, en este caso las entidades federativas, pero ahora ya no será así.

Ahora el registro de los sindicatos lo prevé la reforma al artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 365.- los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a cuyo efecto remitirán en original y copia:*

*I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;*

*II. Una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros, la cual además contendrá:*

*a) Cuando se trate de aquellos conformados por trabajadores, el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presten los servicios.*

*b) Cuando se trate de aquellos conformados por patrones, el nombre y domicilios de las empresas, en donde se cuente con trabajadores.*

*III. Copia autorizada de los estatutos, cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 371 de esta Ley, y*

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

*Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados a través de la firma del Secretario General u homólogo, en los términos del artículo 376 de esta Ley, salvo lo dispuesto en los estatutos. (D. O. F., 2019).*

### **3. Promulgación de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.**

El día 6 de enero del año 2020 se publicó el decreto por el cual se crea la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, el cual tendrá personalidad jurídica y patrimonio propio y fue dotado de autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

El centro tendrá su domicilio legal en la Ciudad de México pero contará con oficinas estatales para cumplir con su objeto y en base a su disponibilidad presupuestaria. Tendrá por objeto y será competente como autoridad exclusiva para registrar, a nivel nacional, todos los contratos colectivos de trabajo, todos los contratos-ley, así como los reglamentos interiores de trabajo, y a todas las organizaciones sindicales de todo el país, y todos los procesos administrativos relacionados

Sin embargo éste centro contará con una junta de gobierno y un director general. La junta de gobierno se integrara por el titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión social, el titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, el presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y el presidente del Instituto Nacional Electoral y contara con un director general.

Lo anterior se encuentra regulado por los artículos 1, 4, y 10 de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

*Artículo 1.- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. (D. O. F., 2020).*

*Artículo 4.- El Centro tendrá su domicilio legal en la Ciudad de México y contará con oficinas estatales conforme a los estatutos que establezca la Junta de Gobierno para el cumplimiento de su objeto y conforme a su disponibilidad presupuestaria. (D. O. F., 2020).*

*Artículo 5.- El centro tiene por objeto sustanciar el procedimiento de conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, en asuntos individuales y colectivos*

*del orden federal, conforme lo establecido párrafos segundo y tercero de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la Constitución y los artículos 684-A a 684-E de la Ley Federal del Trabajo. (D. O. F., 2020).*

*Además, será competente para registrar, a nivel nacional, todos los contratos colectivos de trabajo, contratos-ley, reglamentos interiores de trabajo, y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados. (D. O. F., 2020).*

*Artículo 10. El centro contará con los siguientes órganos de gobierno y administración:*

*I. La Junta de Gobierno, y*

*II. La Dirección General. (D. O. F., 2020).*

En síntesis la reforma constitucional en materias de sindicatos desaparece las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, crea los Tribunales Laborales en el ámbito de competencia federal y común dependientes de los poderes judiciales, se le quita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el registro y actualización de los sindicatos, así como a las entidades federativas, se crea un organismo descentralizado denominado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el registro y actualización de los sindicatos y en ese mismo organismo se van a registrar y se revisaran los contratos colectivos. En conclusión se les quita a los gobiernos de las entidades federativas el control jurídico y político de los registros de los sindicatos (otorgamiento y actualización de

las tomas de nota) y el depósitos de contratos colectivos del trabajo y ahora la federación será exclusivamente la competente para conocer y decidir en materia de sindicatos en nuestro país.

#### **4. Efectos de la reforma del 1 de mayo del 2019 de la Ley Federal del Trabajo a los sindicatos.**

##### **4.1. Termina para que la autoridad otorgue el registro a un sindicato.**

Ahora con la reforma la autoridad registral cuenta con un plazo de 20 días para otorgar o negar el registro y no 60 como era en el texto anterior del artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo como se regula en su párrafo tercero.

*Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente:*

*Si la Autoridad Registral, no resuelve dentro de un término de 20 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. (D. O. F., 2019).*

##### **4.2. Forma de cancelación de un registro a un sindicato.**

Con la reforma un sindicato solo se podrá cancelarse su registro por vía jurisdiccional, pero si se comprueba que han realizado sus dirigentes, o también sus apoderados o representantes legales en

conductas ilícitas también podrá cancelárseles el registro, tales como actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie, que son en la realidad prácticas cotidianas como aquí se expusieron, o que por ejemplo se extorsione a los patrones para el sindicato desistirse de un emplazamiento a huelga, o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo. Lo anterior se señala en el artículo 369 de la *Ley Federal del Trabajo*.

*Artículo 369.- El registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, podrá cancelarse únicamente:*

*I. En caso de disolución; y*

*II. Por dejar de tener los requisitos legales.*

*III. Se considerará que un sindicato incumple con su objeto o finalidad cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo. En consecuencia, esta conducta comprobada podrá servir de base para que se demande por vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas. (D. O. F., 2019).*

### **4.3. Voto libre y secreto en materia de sindicatos para los trabajadores.**

Ahora con la reforma las votaciones tendrán la esencia de llevarse a cabo solo mediante el voto libre y secreto, pues si no se expresa la libertad de elección de los trabajadores el procedimiento de elección carecerá de validez, sea a nivel general o seccional. Ahora en las directivas sindicales se deberá de establecer la representación proporcional en razón de género, pues siempre es común que las mesas directivas de los sindicatos estén formadas solo por hombres y no por mujeres.

Además el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar la verificación de la elección de las directivas sindicales para que se cumplan a favor de los trabajadores la libre voluntad de elección de sus dirigentes mediante el cumplimiento de los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, pues en caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, el Centro podrá convocar y organizar un recuento de oficio para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores el sentido de su decisión, por lo tanto con la reforma el Centro Federal tiene facultades de investigación de oficio, lo que antes de la reforma no ocurría y que era una de las calves políticas para la inmovilidad y perdurabilidad de los líderes sindicales en la secretaria general. Todas estas reformas se establecen el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.4. Cajas de ahorro a favor de los trabajadores.**

Con la reforma la ley exige que tanto sindicatos, federaciones y confederaciones establezcan mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados y la misma ley ahora los faculta para establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus trabajadores, así como cualquier otra figura análoga. Esta figura de cajas de ahorro en la realidad los sindicatos siempre la han manejado en los centros de trabajo, solo que se realizan sin ninguna regulación legal y ahora lo pueden hacer bajo los procedimientos y consecuencias que la ley les exija. Esta reforma se realizó al artículo 374 fracciones IV y V de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 374.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones, legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:*

*IV. Establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados, y*

*V. Establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga. (D. O. F., 2019).*

#### **4.5. Se regula la evasión de contribuciones.**

Algo muy común que sucedía y sucede es que tanto patrones como instituciones públicas por conducto de los sindicatos realizan como una práctica el sacar cantidades en dinero a través de los estos



entes y al sacarlo ese dinero está libre de contribuciones y fiscalización, lo cual realizan bajo el rubro de cuotas, o diversos conceptos, como lo pueden ser la ayuda a capacitación, apoyo a deportes, eventos, construcción e inmobiliario y demás, y una vez que se ingresa a la institución está libre de contribuciones y de la fiscalización por las autoridades hacendarias y el destino que se le da al salir de la institución sindical.

Con la reforma se prohíben esas prácticas, tales como las conductas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales de contribuciones, también se prohíbe ahora el acoso sexual y de hostigamiento en contra de los miembros, patrón, sus representantes o bienes terceros, recordemos que el acoso sexual en las legislaciones sea tipificado como delito, también se prohíbe la violencia, discriminación.

Otras prohibiciones lo son el participar en actos de simulación los sindicatos con el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades.

Otra prohibición en esta reforma es una práctica común que realizan los sindicatos, al utilizar constancias que señalen votaciones o consultas a los trabajadores falsas, y con base en esa documentación se obtengan registros o renovaciones de mesas directivas de sindicatos.

También se encuentran prohibidas las prácticas como obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, y otra tantas práctica que deja

grandes dividendos y ganancias a los líderes sindicales como lo son las dadas que se obtienen por manejar o favorecer porcentajes menores en las revisiones de los contratos colectivos en perjuicio de sus afiliados o las constantes extorsiones que realizan los sindicatos a los patrones para la firma de contratos o emplazamientos a huelga como se expuso en capítulos anteriores.

Estas prohibiciones ahora se contemplan en el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:*

*III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;*

*IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;*

*V. Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades;*

*VI. Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado;*

*VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo*

*de obstáculos indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y*

*VIII. Cometer actos de extorsión u obtener dadas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.*

*Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo. (D. O. F., 2019).*

#### **4.6. Autoridad ante quien se deben de registrar los contratos colectivos de trabajo con la reforma.**

En cuanto a la reforma en materia de sindicatos como ya lo expusimos no solo abarca al registro y a la actualización de los sindicatos, pues también trasciende a la firma y depósitos de los contratos colectivos de trabajo. Con la reforma desaparece el depósito de los contratos colectivos en las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje según sea la competencia del contrato. Ahora al igual que todos los registro los contratos se depositaran y se registraran por primera vez ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Pero no basta el deposito como siempre se realizado, ahora se registrara por primera vez y las partes tanto el sindicato y como el patrón deberán de presentar con el contrato colectivo ante el Centro Federal la documentación con la que acrediten su personalidad, el mismo contrato colectivo de trabajo, y la novedad como requisito

que es la constancia de Representatividad, y establecer el ámbito o radio de aplicación del contrato, la materia y la empresa o empresas o establecimientos que proteja con su aplicación y registro ante el Centro.

Es obligación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral con la reforma el de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo y no solo tenerlo por depositado como era antes, la resolución sobre el registro o no, lo tendrá que realizar en término de treinta días siguientes, y el resultado notificarlo a las partes correspondientes (sindicato y patrón). Todas estas reformas se contienen en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 390. Contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebradas debe de señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.*

*El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.*

*Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, se presentara ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la siguiente documentación:*

- a) *La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad;*
  - b) *El contrato colectivo de trabajo;*
  - c) *La constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis de esta Ley, y*
  - d) *El ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo.*
- Una vez entregada la documentación anterior, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los treinta días siguientes, dicha resolución se notificara a las partes. (D. O. F., 2019).*

#### **4.7. Constancia de Representatividad.**

Con esta reforma para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, esta constancia garantiza los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma y depósito de los contratos colectivo, sin esta constancia y bajo el procedimiento que marca la ley ningún sindicato podrá registrar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de representatividad.

Para obtener la Constancia de Representatividad deberá de tener por lo menos el 33 por ciento de los trabajadores y además se iniciara un procedimiento administrativo para hacer pública la solicitud de

registro y que concurran si tiene algún derecho de registro otros sindicatos, esto es sin excluir el derecho de huelga por firma de contrato colectivo si se negare el patrón a firmar. Todo este procedimiento se consagra en el artículo 390 Bis., de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora para realizar el registro de un contrato colectivo o la revisión del mismo se deberá de tener la aprobación de la mayoría de los trabajadores cubiertos por los efectos del contrato.

La aprobación deberá de ser por la mayoría de los trabajadores mediante un procedimiento que garantice el voto personal, libre y secreto lo que antes no ocurría, y la mayoría de los trabajadores ni se enteraban de las regiones de contrato.

Esta aprobación por la mayoría la ley la nombra procedimiento de consulta a los trabajadores, en caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo de la mayoría de los trabajadores cubiertos, el sindicato podrá, ejercer el derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento o prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta.

Estas disposiciones sin duda harán que las revisiones o registros por primera vez cuenten con procedimientos administrativos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y no como era antes el simple depósito de los mismos.

Sin duda todos estos requisitos y procedimientos para el registro de los contratos colectivos, pueden ser interminables al someterlos a la voluntad de los trabajadores. En la actualidad el sindicato y patrón con una comisión de trabajadores revisa el contrato colectivo y esa comisión en la práctica es suficiente para que se aprobada y se dé por hecha la revisión contractual, pero ahora con la aprobación de la mayoría, será muy difícil poder registrar o revisar un contrato, pues es claro que los trabajadores siempre van a querer mejores prestaciones a las que les proponga el sindicato y el patrón, pero veremos qué pasa, primero si la reforma se implementa o si no existe al final la voluntad política de su aplicación en los términos estipulados. Este procedimiento lo establece el artículo 390 ter., de la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.8. Consecuencias de no solicitar la revisión del contrato colectivo sindicato y patrón.**

Sin embargo la reforma deja igual a los trabajadores en caso de que no se solicitó la revisión del contrato o no se ejercitó el derecho de huelga, pues el contrato colectivo registrado se prorrogara por un periodo igual al de su duración o continuara por tiempo indeterminado, así la salida política sigue, y los patrones preferirán los contratos de protección a la vida sindical en los centros de trabajo. Esta disposición la contempla el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogara por un periodo igual al de su duración o continuara por tiempo indeterminado.*

*Artículo 400 Bis.- cada dos años, en la revisión contractual que corresponda conforme a lo dispuesto en el artículo 399, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta contemplado en el artículo 390 Ter de la presente Ley.*

*Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores. (D. O. F., 2019).*

Otra de las invocaciones de la reforma establece como requisito para que se termine el contrato colectivo en el primer supuesto de la ley, se necesita la aprobación de la mayoría de los trabajadores, y no el acuerdo de voluntades entre sindicato y patrón como siempre había sido, este derecho está regulado en el 401 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

*Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:*



*I. Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter de esta Ley;.(D. O. F., 2019).*

Con lo anterior analizamos lo más importante de la reforma en cuanto a los derechos de los trabajadores en materia de sindicatos, la cual entrara en vigor si el presupuesto y la voluntad política lo permite con los Centros Federales de Conciliación y Registro Laboral y que tendrán como límite para su implementación a partir del día 1 de mayo del año 2021.

## **5. El derecho de huelga de los trabajadores con la reforma al artículo 123 Apartado A de la Constitución.**

En lo que respecta al derecho de huelga de los trabajadores que ejercen a través del sindicato con la reforma ahora en la ley se establece que el derecho de huelga solo podrá tramitarse jurisdiccionalmente y exclusivamente ante los tribunales federales y por lo tanto los tribunales locales, ya no conocerán más de este procedimiento.

Con esta reforma se les quita el poder jurídico y político a los gobiernos de los Estados, pues eran los gobiernos estatales quienes mantenían bajo su control total las huelgas, y bajo ese control los Estados de la republica mantienen, someten y hacen pública un término o concepto reciente llamado la paz laboral, concepto muy manejado en los gobiernos estatales, sobre todo donde prevalece el

ramo de la industria, pues esta llamada paz laboral se da la mayoría de las veces mediante acciones, imposición o negociación con acuerdos o presión política entre sindicatos, patrones y gobierno, con el fin de mantener el sector laboral de las entidades federativas en el país con cero huelgas y las estadísticas favorables al Estado.

Ahora con la reforma constitucional del 24 de febrero del 2017 y la del 1 de mayo del 2019 a la Ley Federal del Trabajo, el conocer del derecho de huelga es competencia única y exclusiva del Poder Judicial de la Federación y de sus tribunales como ya se mencionó.

Esta competencia es lógica, pues deriva en primer lugar debido a que todos los actos que se enumeran en la ley para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores por conducto del sindicato tienen que ver con la materia de contratos colectivos, negociación colectiva y por supuesto sindicatos, materia a la cual se le destino en la reforma el conocer a las autoridades federales y ya nunca más las locales.

Veremos con la reforma con lo que respecta al ejercicio del derecho de huelga, garantizado por una autoridad jurisdiccional perteneciente al Poder Judicial Federal y ya no por una autoridad administrativa, si sigue persistiendo en todos los estados industriales del país esa estadística de cero huelgas, pues ahora los gobiernos estatales sin el control de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje es evidente que ya no influenciara los factores políticos y jurídicos locales sobre el derecho huelga de los trabajadores.

Con lo anterior sea expuesto lo más importante en materia de sindicatos de la reforma Constitucional del día 24 de febrero del año 2017, que a la fecha de la publicación de este libro toda vía no se encuentra vigente en nuestro país.



## CONCLUSIONES

Una vez realizada toda la exposición de las asociaciones denominadas por la ley como sindicatos que regula el artículo 123 apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y que se han analizado bajo las normas que los regulan en la ley, los criterios que se han emitido como obligatorios por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y sobre todo bajo los factores jurídicos, económicos y políticos que envuelven a estos entes, podemos establecer las siguientes conclusiones.

1. Desde que se promulgó la Constitución en el año de 1917 hasta nuestros días, pasando por la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la actual ley de 1974, los sindicatos se registran y se actualizan en procedimiento administrativo y no contencioso donde el secretario general no tiene que comprobar que fue electo por los trabajadores que representa, ni las autoridades registradoras investigan si la documentación con la que pretende obtener un registro o actualizar su mesa directiva es falsa o verdadera.

2. Al igual que el registro de los sindicatos desde la promulgación de la actual Constitución de 1917 y de las leyes Federales del Trabajo de 1931 y la actual de 1974, los contratos colectivos del trabajo que establecen los derechos de los trabajadores y regulan las condiciones de trabajo, en la ley se establece que no es obligatoria su revisión, ya que su revisión depende a instancia de parte, esto es que los soliciten en este caso el sindicato o el patrón, y si se

depositan en las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje estas autoridades laborales no revisan su contenido, solo lo fechan y lo archivan, sin investigar si las condiciones del trabajo que se establecen en el contrato son ciertas o falsas, o si se cumplen o no por las partes sindicatos y patrones, además que si el sindicato y el patrón deciden o no solicitan la revisión del contrato no pasa nada, pues si no hay revisión se prorrogan por dos años más o por tiempo indefinido, sin consecuencias para el sindicato o patrón.

3. En las revisiones de contrato colectivo de trabajo las partes el sindicato y el patrón pueden quitar condiciones de trabajo ya ganadas en revisiones de contratos colectivos anteriores, desapareciendo prestaciones que estén por encima de la ley, cuando se sabe que las prestaciones de ley son derechos mínimos y en la actualidad nadie sobrevive con las prestaciones de ley, como el salario mínimo por poner un ejemplo, éste criterio la Suprema Corte de Justicia lo ha refrendado al manifestar en jurisprudencia obligatoria que las condiciones ganadas en contratos anteriores pueden desaparecer siempre que no desaparezcan condiciones de ley, bajo el supuesto y con el fin de equilibrar los factores de la producción y el capital, criterio a favor de los patrones y en contra de los trabajadores, pues los patrones ganan quitando prestaciones ganadas y que tiene que pagar a sus trabajadores con el consentimiento del sindicato.

4. Para demandar la titularidad o la firma de un contrato colectivo de trabajo no se necesita el consentimiento de los trabajadores, e

inclusive ni siquiera se enteran, los sindicatos pueden demandar la firma y titularidad de la administración de un contrato colectivo sin el consentimiento y la autorización o sin que se enteren los trabajadores de la empresa o establecimiento de la fuente de trabajo que demandan y además se pueden desistir del procedimiento si obtiene un beneficio y lo pueden hacer sin el consentimiento de los trabajadores o de su conocimiento.

5. Los sindicatos de trabajadores y patrones están exentos de pagar impuestos y no están sujetos a fiscalización, así que todos los ingresos que obtengan por cuotas, apoyos, estímulos, presupuestos y demás conceptos serán libres de impuestos y el destino de ese dinero el sindicato no tendrá que comprobarlo ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, su destino o a donde va a parar todo ese capital o a quien se lo entregan una vez que sale del sindicato, convirtiéndose en un ente privilegiado para patrones y líderes sindicales.

6. La reforma constitucional del artículo 123 apartado A del 24 de febrero del año 2017 marcaba un término de un año para que se realizarán las adecuaciones en la ley en los ámbitos federales y locales, y no se cumplió con el plazo, a penas el día 1 de mayo del año 2019 se promulgaron las reformas y las adecuaciones en la Ley Federal del Trabajo, estableciendo en los artículos transitorios dos años límite para la creación y funcionamiento del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral en nuestro país, pero claro está condicionado a que exista presupuesto.

7. Después de analizar y exponer que los líderes sindicales obtienen tomas de nota y actualización de las mismas y de sus mesas directivas con asambleas y documentación que no tienen que comprobar ante la autoridad y ante sus trabajadores afiliados y que la autoridad registradora a la vez no investiga si es cierta o falsa la documentación que le es presentada, con contratos colectivos que para revisarse quedan sujetos a la voluntad de los sindicatos y patrones y si no se revisan los contratos no pasa nada, pues se prorrogan por el mismo tiempo de su valides o por tiempo indefinido, con prestaciones y condiciones de trabajo ganadas en revisiones o negociaciones contractuales pasadas y que se pueden quitar o desaparecer de los contratos colectivos por voluntad del sindicato o el patrón, condiciones que estén por encima de los mínimos derechos que marca la ley, o con depósitos de contratos colectivos ante las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje que no investigan si son ciertas o falsas las condiciones de trabajo que se establecen en los mismos, y con sindicatos de trabajadores y patrones que son exentos por las leyes fiscales de pagar impuestos por todos sus ingresos, y con una reforma laboral en materia de sindicatos condicionada a presupuesto, usted decide, el sindicalismo en México es una ¿verdad o ficción jurídica?.



## BIBLIOGRAFÍA

Bobbio Norberto. (2018), Liberalismo y Democracia. (18ª ed).  
México: Editorial Fondo de Cultura Económica.

Borja. Rodrigo (1997). Enciclopedia de la política. (1ª ed). México:  
Editorial Fondo de Cultura Económica.

Código Civil Federal  
<http://www.diputados.gob.mx./LeyesBiblio/ref/ccf.htm>

Código Fiscal de la Federación.  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cff.htm>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados  
Internacionales en Materia de Derechos Humanos, México:  
Editorial Gallardo Ediciones,; 2018.

Ley Federal del Trabajo.  
[https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_social/docs/marco/Ley\\_FT.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf)

Ley Federal del Trabajo Editorial Porrúa, México: 1958.

Néstor. De Buen. (2209). Derecho del Trabajo. (19ª ed.). México:  
Editorial Porrúa, México.

Ley Impuesto Sobre la Renta.  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cff.htm>

Ley Orgánica del Centro de Federal de Conciliación y Registro  
Laboral

Pleno del Alto Tribunal (Septiembre del 2011). Jurisprudencia del  
Pleno del Alto Tribunal. P./J. 32/2011 (9a). Con el rubro

Sindicatos. La autoridad laboral está facultada para cotejar las actas de asamblea relativas a la elección o cambio de directiva, a fin de verificar el cumplimiento de los requisitos formales que rigieron el procedimiento conforme a sus estatutos o, subsidiariamente, a la Ley Federal del Trabajo (modificación de la jurisprudencia 2a./J.86/2000). Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo VII, Septiembre del 2013.

Segunda Sala del Alto Tribunal (marzo de 1996). Jurisprudencia de la Segunda Sala del Alto Tribunal: 2a./J. 40/96 (9a). Con el rubro Contrato colectivo. En su revisión se pueden reducir las prestaciones pactadas por las partes, siempre y cuando se respeten los derechos mínimos constitucionales y legales del trabajador. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo IV, Agosto de 1996.

Segunda Sala del Alto Tribunal (junio de 2013). Jurisprudencia de la Segunda Sala del Alto Tribunal: 2a./J. 57/2013 (10a). Con el rubro Procedimiento de Huelga. La Junta de Conciliación y Arbitraje carece de facultades para verificar si la persona a quien va dirigido el escrito de emplazamiento, goza de la calidad de patrón. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo I, Junio de 2013.

Segunda Sala del Alto Tribunal (marzo de 2003). Jurisprudencia de la Segunda Sala del Alto Tribunal: 2a./J. 14/2003 (9a). Con el rubro Sindicatos. Están legitimados para solicitar al

patrón, la firma de un contrato colectivo de trabajo, mediante el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo XVII, Marzo de 2003.

Segunda Sala del Alto Tribunal (marzo de 2003). Jurisprudencia de la Segunda Sala del Alto Tribunal: 121./2002-ss (9a). Con el rubro Huelga. Cuando se solicita la firma de un contrato colectivo de trabajo, la autoridad correspondiente no debe condicionar el emplazamiento a que el sindicato acredite que los trabajadores de la patronal son sus afiliados, sino atenerse a los establecido en los artículos 920 y 932 de la Ley Federal del Trabajo. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Tomo XVII, Marzo de 2003.