

2. SUJETOS DEL DERECHO LABORAL

2.2. Características de derecho laboral.

Antes de analizar el tema, al igual que en temas anteriores, se aportarán algunas ideas generales y presupuestos necesarios para lograr un mejor entendimiento de este punto temático. Se emparará por señalar que los sujetos derecho laboral a diferencia de otras ramas de la dogmática jurídica poseen características diferentes, pues en todos los casos son miembros de clases sociales antagónicas, lo que no sucede en otras ramas de la dogmática jurídica. En las que si bien es cierto hay antagonismo, no siempre son de clases sociales radicalmente diferentes.

Para el derecho laboral las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral –trabajadores y patrones-, van a tener una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

La otra característica que se deriva de la relación trabajador – patrón, es que esa vinculación siempre va a darse en un plano y nivel de subordinación del primero respecto del segundo. La subordinación es la facultad de mandar y el derecho de ser obedecido. En el derecho laboral esa facultad debe de referirse al trabajo estipulado y ejercerse durante la jornada laboral.

Otra características del derecho laboral, es que la prestación del trabajo de conformidad con lo prescrito por el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo declara tiene que ser personal, independientemente de lo prescrito en los artículo 10, 13 al 15 del mismo cuerpo de normas jurídicas laborales. Dicho de otra manera, el trabajo -personal- debe de ser realizado por el mismo trabajador, por sí mismo, sin que ello no quiera decir, que eventualmente lo haga auxiliado a través de otros trabajadores.

En el derecho laboral es posible la existencia de entidades colectivas de trabajadores o patrones, como los sindicatos, coaliciones, federaciones y confederaciones. La primera es todo tipo de organización profesional constituida

por los trabajadores o patrones con el objetivo de defender y en su caso hacer promoción de sus intereses. Las segundas, son el acuerdo de voluntades de carácter temporal de un grupo de trabajadores y patrones, que se realiza con la finalidad de hacer todas las acciones permitidas por la ley, encaminadas a la defensa de sus intereses. Lo que implica que el derecho del trabajo da la posibilidad de que las dos clases antagónicas se unan para alcanzar fines comunes que les son útiles.

Las otras características del derecho laboral se derivan directamente de sus principios, los que se han detallado perfectamente en un tema precedente y que se omite hacer referencia para no ser repetitivos.

2.3. Trabajador.

El trabajador es uno de los llamados “sujetos del derecho laboral”, lo que hace necesario comentar algo de ellos para el mejor entendimiento contextual de la figura del derecho laboral llamada “trabajador”. Los sujetos del derecho laboral son las personas físicas o morales que son los destinatarios de la norma jurídica laboral, al gestarse entre ellos una relación derivada de la actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Los sujetos del derecho laboral serán por tanto los trabajadores –en lo individual u organizados colectivamente- y los patrones. La Ley Federal de Trabajo define perfectamente a cada uno de estos sujetos. La idea de trabajador está contenida en el artículo 8°, que dice:

“(...) Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. (...)”¹

El trabajador siempre será una persona física y una persona moral cuando se trata de sindicatos. La subordinación, como se dijo, será la característica distintiva de la

¹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN; Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación; C.D.; México; 2007.

relación de trabajo y debe de referirse al trabajo estipulado y ejercerse durante la jornada laboral. El llamado “empleado” debe de ser concebido como un sinónimo de trabajador.

Una variante del sujeto del derecho laboral, llamado trabajador, es la figura laboral del trabajador de confianza, que la ley de materia concibe en su artículo 9°, que dice así:

“(…) La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”²

En la doctrina del derecho laboral se han hecho muchas clasificaciones, entre ellas de los trabajadores, determinando que estos se dividen en:

A) Trabajadores de confianza, que la ley de materia concibe en su artículo 9°, que dice así:

“(…) La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se

² Ibidem. A esto hay que agregar que la actividad consiste en una obligación de hacer, consistente en la realización de un servicio personal por parte del trabajador. Esto hace que si el contratado pretende ser sustituido por otra persona, el patrón podrá disolver la relación laboral. La alteridad consiste por su parte, en que el trabajo debe de ser realizado por cuenta ajena y para otra persona. La subordinación consiste, en la posibilidad del patrón de ejercer el poder de dirigir y ordenar en el seno de la empresa o fuente de trabajo, misma que se corresponde con el deber del trabajador de obedecerlo. Y la remuneración obligatoria, implica que esa actividad debe de ser retribuida a través de un salario. El trabajador tiene derechos retributivos, personales y sindicales.

relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”³

Los gerentes de una empresa por lo general son considerados como trabajadores de confianza, sin embargo cuando esas personas no son parte integrante de la empresa y no están vinculados a los resultados económicos de la actividad empresarial. ⁴

B) Son trabajadores de planta o base, aquellos que desempeñan un servicio que constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicios meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales , o sea, que el servicio no forma parte de las actividades normales y constantes de la empresa.

C) Un trabajador es temporal, cuando sustituye a otro trabajador por un tiempo determinado. Un trabajador es de “temporada” cuando prestar sus servicios en el desempeño de actividades caracterizadas y normadas por un ciclo, así por ejemplo, la cosecha de algún producto agropecuario; la fertilización de sembradíos, etc., este tipo de trabajador va a tener los mismos derechos que el trabajador de planta.

D) Hay otra clase de trabajadores, que son los llamados “trabajadores transitorios”, que son los que no se encuentran vinculados en su trabajo a la actividad permanente de la empresa.

E) Los trabajadores eventuales serán los que ocasionalmente desempeñan un trabajo en la empresa, esto es que realiza trabajos imprevistos, contingentes y ajenos a la actividad propia de la empresa, pero que es continuo durante el tiempo que dura la razón imprevista.

F) Los trabajadores ocasionales, son los que únicamente y por una sola vez realizan una labor en una empresa. Los trabajadores intermitentes, son los

³ Ídem.

⁴ Véase el artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo, que hace alusión a las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, las que serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para los trabajos semejantes dentro de la empresa. Otro artículo de la misma ley que se refiere a los trabajadores de confianza es el 127 fracción II, que establece el derecho de este tipo de trabajadores al reparto de utilidades con alguna restricción, en caso de que su salario sea mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa.

trabajadores que laborar durante periodos no programados, sin que haya uniformidad y si discontinuidad.

G) Un trabajador es sustituto, cuando hace el trabajo de otro, y será interino, cuando durante algún tiempo suple la falta de una persona. Lo característico de este tipo de trabajadores, es que se desempeñan temporalmente, ocupando el lugar de un trabajador de base. Es el que es contratado por tiempo determinado con motivo de la ausencia temporal de un trabajador de base.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.⁵

En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.⁶

2.4. Patrón.

⁵ Artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶ Artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al patrón⁷, es otro de los sujetos del derecho laboral y contraparte del trabajador, la Ley Federal del Trabajo lo define en su artículo 10 como

“(...) la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.”⁸

Otra figura subjetiva relacionada con el trabajo es el intermediario, que está contemplada en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 12, que dice:

“(...) Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.”⁹

La intermediación es un acuerdo de voluntades por virtud del cual una persona pacta con otra llamada contratista, la contratación laboral de trabajadores. En este caso, ambas partes son responsables en iguales términos, respecto de asegurar el pago completo y oportuno del salario.

Los empresarios son los llamados dueños de las empresas o arrendatarios de ésta últimas. Tienen a su cargo la dirección de la empresa y la satisfacción de las obligaciones pactadas con los trabajadores que laboran en esa entidad. Así también, tiene a su cargo vigilar y solventar las obligaciones que ha adquirido la empresa con terceros, ya sea a través de créditos o bien de trabajos a realizar.

Los trabajadores no tienen la obligación de conocer la calidad jurídica del patrón, basta que se haga pasar como tal para los efectos de que se le considere así.

⁷ Estos se clasifican de acuerdo a la actividad que realizan en: patrones rurales, urbanos, comerciales, industriales y domésticos. Los patrones tiene tres clases de poder: poder de organización; poder de control y poder disciplinario.

⁸ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN; Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación; México; 2007.

⁹ Artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo.

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, son considerados como representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.¹⁰

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.¹¹

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

2.5. Sindicato

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.¹² Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.¹³ A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.¹⁴

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.¹⁵

Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

¹⁰ Artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo.

¹¹ Artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo.

¹² Artículo 356 Ley Federal del Trabajo

¹³ Artículo 357 Ley Federal del Trabajo

¹⁴ Artículo 358 Ley Federal del Trabajo

¹⁵ Artículo 359 Ley Federal del Trabajo

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.¹⁶

Los sindicatos de patronos pueden ser:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.¹⁷

Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años.¹⁸

No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Los sindicatos se disolverán:

- I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.¹⁹

Los sindicatos pueden formar federaciones y confederación.²⁰ Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.²¹

¹⁶ Artículo 360 Ley Federal del Trabajo

¹⁷ Artículo 361 Ley Federal del Trabajo

¹⁸ Artículo 362 Ley Federal del Trabajo

¹⁹ Artículo 379 Ley Federal del Trabajo

²⁰ Artículo 363 Ley Federal del Trabajo

²¹ Artículo 382 Ley Federal del Trabajo

El sindicalismo en nuestro país tiene básicamente su fundamento legal en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que dice así:

“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. (...)

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”²²

Así también sirve de fundamento legal para la existencia de los sindicatos el siguiente precepto legal:

“Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.”²³

Las características de la sindicalización van en relación a la doble función que desarrollan los sindicatos, que son las siguientes:

- a) Una función normativa interna para sus agremiados mediante la cual establece sus principios, que han de regular la vida interna de la persona moral que integran.
- b) Una función externa que realiza el sindicato, a fin de obtener la contratación colectiva y posteriormente la salvaguarda de los derechos de grupos en las relaciones de trabajo.

²² CÁMARA DE DIPUTADOS; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; [en línea]; Disponible en la World Wide Web en: www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/doc/1.doc Fecha de la consulta: 23 de julio de 2009..

²³ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN; Legislación Laboral y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación; México; 2007.

Ambas funciones son de capital importancia, porque si a través de la primera de ellas, fijan lo que podría llamarse la estructura propia del sindicato, no tan sólo en el aspecto colaboracionista sino hasta ideológico; en las segunda de dichas funciones o sea la búsqueda de mejoras económicas y sociales para sus agremiados, por medio de la contratación colectiva reflejan obligadamente la personalidad y actitudes de dicha organización y así se convierten en parte de menor o mayor importancia en la economía nacional.²⁴

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto:

“Registro IUS: 198224

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo VI, Julio de 1997, p. 146, tesis 2a. /J. 26/97, jurisprudencia, Laboral.

Rubro: SINDICATOS. LA JUBILACIÓN DE UN TRABAJADOR NO LE HACE PERDER LA CALIDAD DE MIEMBRO SINDICALIZADO. Texto: El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo señala que para la constitución de un sindicato de trabajadores es requisito legal indispensable que se integre con veinte trabajadores en servicio activo; exigencia que aparece también en el artículo 360, fracciones II, III y IV, de la citada ley, pues al hacerse mención de los sindicatos de trabajadores de empresa, industriales o nacionales de industria (artículo 360,

²⁴ BERMUDEZ CISNEROS, Miguel; Las obligaciones en el Derecho del Trabajo; ob. cit.; p. 188.

fracciones II, III y IV), se utiliza la expresión "que presten sus servicios". Sin embargo, el incumplimiento de este requisito sólo da lugar a la negativa del registro correspondiente, en términos del artículo 366, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo; e inclusive, en términos de lo dispuesto en el artículo 369, fracción II, de la propia ley, a la cancelación de dicho registro cuando ya no se cuente con el número de trabajadores en activo necesarios para la constitución del sindicato. Por tanto, si de conformidad con lo dispuesto en los artículos 360, 364, 365, 366 y 369 de la Ley Federal del Trabajo, para permanecer como miembro de un sindicato de trabajadores no se requiere, necesariamente, ser un trabajador en activo, cuando este carácter desaparece porque la relación de trabajo ha concluido en definitiva, lo que sucede cuando el trabajador obtiene la jubilación, no se pierde la calidad de sindicalizado, pues ninguna disposición de la Ley Federal del Trabajo establece que un trabajador, a partir de que obtiene la jubilación, deja de fungir como miembro del sindicato de que se trate, ya que esto sólo puede ocurrir en tres casos: por renuncia, muerte o expulsión del trabajador. Además de que el artículo 356 de la referida ley, interpretado con base en los principios de justicia social, conduce a establecer que el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de la clase trabajadora conllevan a la búsqueda y fortalecimiento de un derecho individual del trabajo y una seguridad social digna y suficiente para cada uno de sus miembros, que no se agota en la conquista de derechos y beneficios con motivo de la prestación inmediata del servicio personal subordinado, sino que va más allá, pues está también encaminada a la obtención de derechos y beneficios en favor de quien realizó durante un tiempo prolongado ese servicio y recibió con posterioridad su jubilación, cuya satisfacción cabal no

sólo debe confiarse al propio trabajador jubilado -por lo general mermado en sus condiciones físicas debido al desgaste orgánico realizado-, sino también al sindicato al que pertenece, en tanto que con ello este último puede preservar con mayor eficacia su tutela.

Precedentes: Contradicción de tesis 59/96. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados del Décimo Quinto Circuito. 13 de junio de 1997. Cinco votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Alejandro Sánchez López.

Tesis de jurisprudencia 26/97. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de trece de junio de mil novecientos noventa y siete, por unanimidad de cinco votos de los Ministros Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Mariano Azuela Güitrón y Presidente Genaro David Góngora Pimentel.²⁵

No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.²⁶

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.²⁷

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 la en que se otorgue éste.²⁸

²⁵ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION; Legislación Laboral y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación; México; 2007; IUS: 198224.

²⁶ Artículo 263 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁷ Artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁸ Artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dispuesto lo siguiente:

“Registro IUS: 181431

Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIX, Mayo de 2004, p. 595, tesis 2a. /J. 56/2004, jurisprudencia, Laboral.

Rubro: SINDICATOS. SÓLO PUEDEN CONSTITUIRSE POR TRABAJADORES EN ACTIVO O POR PATRONES, Y PARA EFECTOS DE SU REGISTRO DEBE DEMOSTRARSE LA CALIDAD DE SUS AGREMIADOS.

Texto: De los artículos 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8o. y 10 de la Ley Federal del Trabajo, que definen los conceptos de trabajador y patrón, así como 356, 357, 360, 361 y 364 de esta última legislación, deriva que la representación de los sindicatos de obreros o de patrones debe ser real y auténtica, respecto de los intereses cuyo estudio, mejoramiento o defensa se pretende, por lo que los sindicatos sólo pueden constituirse, según sea el caso, por trabajadores en activo o patrones, pues considerar lo contrario, llevaría al extremo de hacer posible que cualquier grupo de personas integrado por el número mínimo de miembros previsto en el último numeral citado, pueda constituir un sindicato de obreros o de empresarios, sin tener ese carácter, lo que se traduciría en la imposibilidad de cumplir real y efectivamente con la finalidad que orienta el nacimiento de esas agrupaciones, razón por la que para efectos del registro de las citadas agrupaciones ante la autoridad de trabajo correspondiente, debe acreditarse, como presupuesto necesario, que los agremiados del sindicato que se pretende registrar, efectivamente tengan el carácter de

trabajadores o de patrones, según sea el caso, además de cumplir con los requisitos impuestos por el diverso artículo 365 de la referida ley obrera.

Precedentes: Contradicción de tesis 172/2003-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 2 de abril de 2004. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: José de Jesús Murrieta López.

Tesis de jurisprudencia 56/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de abril de dos mil cuatro.”²⁹

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

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.³⁰

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 anterior.

²⁹ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, IUS 2007; México; Registro IUS: 198224.

³⁰ Artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

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, 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.³¹

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.³²

El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.³³

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

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

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.³⁴

Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.³⁵

Al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado el siguiente criterio:

“Registro IUS: 244459

Localización: Séptima Época, Cuarta Sala, Semanario Judicial de la Federación, Volumen 40 Quinta Parte, p. 79, aislada, Laboral.

³¹ Artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo.

³² Artículo 367 de la Ley Federal del Trabajo.

³³ Artículo 368 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁴ Artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁵ Artículo 370 de la Ley Federal del Trabajo.

Rubro: SINDICATOS, CANCELACION DEL REGISTRO DE LOS, POR YA NO CONTAR CON EL NUMERO MINIMO DE SOCIOS QUE FIJA LA LEY.

Texto: Si se demanda la cancelación del registro de un sindicato, afirmándose que ya no tiene el número mínimo de socios que fija el artículo 364 de la nueva Ley Federal del Trabajo y no se prueba durante el procedimiento laboral esta circunstancia, no es violatorio de garantías el laudo que niega la cancelación del propio registro.

Precedentes: Amparo directo 5667/71. Rodolfo Sánchez y Compañía, S.A. de R.L. 24 de abril de 1972. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.”³⁶

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 observarán 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 la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

³⁶ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, IUS 2007; México; Registro IUS: 244459.

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

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

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

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

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

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

Las resoluciones deberán adoptarse por el 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;

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;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.³⁷

No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y

³⁷ Artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

II. Los extranjeros.³⁸

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.³⁹

³⁸ Artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo.

³⁹ Artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo.