

EL CONTROL ADMINISTRATIVO Y JUDICIAL DE LOS SINDICATOS

Santiago BARAJAS MONTES DE OCA

SUMARIO: I. *La organización sindical en el derecho mexicano del trabajo.* II. *Requisitos de fondo para la integración de un sindicato.* III. *Antecedentes del registro sindical.* IV. *Fundamento jurídico del registro.* V. *Constitucionalidad del registro.* VI. *Control judicial del sindicato.* VII. *Conclusiones.*

I. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

En México tanto estudiosos como prácticos del derecho del trabajo han expresado que el contenido de esta rama jurídica puede ser analizado ya sea formando parte de una filosofía social o a través de instituciones jurídicas de cada Estado. Tratándose de la asociación profesional han considerado que ésta formó parte de la realidad social mucho antes de ser reconocida como un derecho de los trabajadores. Entre nosotros ello se comprueba con la circunstancia de que con anterioridad a la promulgación del artículo 123 de la Constitución Política, estaba ya reconocido el sindicato y en este aspecto la labor a desarrollar por parte del constituyente se contrajo a fijar las bases para su desenvolvimiento y regulación como institución autónoma, bases que por otra parte sirvieron para integrar los diversos organismos que desde entonces la han complementado, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las Comisiones Especiales del Salario Mínimo y el Reparto de Utilidades, el Servicio Público del Empleo y las llamadas comisiones tripartitas, integradas con representaciones de obreros, patronos y del gobierno; todas las cuales, incluido el Instituto Mexicano del Seguro Social, forman parte de la acción social a desarrollar en la fijación de las condiciones de trabajo de todo orden.

Debemos reconocer que los principios fundamentales de la Constitución mexicana no son originales, han sido tomados de otras legislaciones con desarrollos históricos y planteamientos jurídicos distintos al nuestro

y con diferentes conceptos en cuanto a los fines y propósitos de la asociación profesional; por esta razón no podríamos dejar de reconocer tales antecedentes y, por ejemplo, es indudable que de la legislación inglesa se adoptó en parte la actividad política de las *Trade Unions*, contenida en la ley de 1913 que reguló la administración de los fondos sindicales;¹ de la encíclica *Rerum Novarum* de León XIII, el apoyo a las asociaciones profesionales en la teoría del derecho natural;² de la legislación francesa tomamos la definición de sindicato y de la Confederación General del Trabajo la idea de que la emancipación de los trabajadores debe ser la obra de ellos mismos;³ de España adoptamos algunas disposiciones de la Ley General de Asociaciones de 30 de junio de 1887; de Bélgica la idea de libertad de las agrupaciones sindicales, y de Estados Unidos de Norteamérica la de autonomía sindical.⁴

La Constitución de 1917 aceptó que tanto los obreros como los empresarios tenían derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera (fracción XVI del artículo 123). Congruente con esta facultad las primeras leyes del trabajo de los estados de la República expresaron a su manera lo que debía entenderse por uniones, sindicatos, ligas de resistencia, cámaras de trabajo, federaciones o confederaciones, y aun cuando su terminología y definiciones no es la misma, en todas ellas se definió la asociación profesional como el conjunto de trabajadores organizados exclusivamente para el estudio, desarrollo o defensa de los intereses obreros en general.⁵

El legislador de 1931 adoptó el principio y definió al sindicato como la asociación de trabajadores o de patrones, de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades, similares o conexas, constituidas para el mejoramiento, estudio y defensa de sus intereses comunes (artículo 232); no habiéndose abandonado aún tal definición, ya que la ley de 1970 a su vez la define como “la asociación

¹ “National Labour Relation Act”, *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, vol. 98, núm. 4, octubre-diciembre 1979.

² Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, 1949, tomo II, p. 216.

³ Pic, Paul, *Législation Industrielle*, París, 1913, p. 31.

⁴ Leroy, Máximo, *El derecho consuetudinario obrero*, Madrid, 1947, p. 77.

⁵ Ley del trabajo del Estado de Aguascalientes (artículo 386); Ley del trabajo del Estado de Guanajuato (artículo 76); Ley del trabajo del Estado de Puebla (artículo 177); Ley del trabajo del Estado de Oaxaca (artículo 95); Ley del trabajo del Estado de Tamaulipas (artículo 368) y Ley del trabajo del Estado de Veracruz (artículo 143).

de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (artículo 356).

El doctor Mario de la Cueva, presidente de la comisión que redactó el anteproyecto de ley actual, explica que, cuando fue discutido el artículo 232 de la ley de 1931, alguno de sus miembros expuso que la definición en él contenida parecía traducir la idea de los gremios medievales en los que la profesión o el oficio era la base insalvable para la organización de las corporaciones de compañeros frente a la prepotencia de los maestros. Esto hizo que fuesen repudiadas las locuciones, oficios y especialidades, porque en la forma en que se hallaba estructurada la definición implicaba una limitación a la libertad sindical y una contradicción con la tendencia del movimiento obrero de los trabajadores, que es independiente de cualquier oficio o especialidad. Concluye el maestro De la Cueva que a lo anterior se debió el cambio propuesto, ajustado a una realidad social y jurídica correcta, pues para él

sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas.⁶

Para el licenciado Cepeda Villarreal al sindicato debe considerársele como una coalición permanente registrada ante la autoridad competente, por lo cual goza de personalidad jurídica:

Es el sujeto colectivo del derecho del trabajo que tiene capacidad legal para establecer el contrato colectivo, para ejercitar las acciones que nazcan del contrato colectivo o de la ley; para pedir la revisión del contrato colectivo que se hubiese celebrado. Finalmente, el sindicato tiene capacidad legal para demandar o ser demandado por faltar al cumplimiento del contrato colectivo o de la ley.⁷

La Ley Federal del Trabajo vigente ha dividido en cinco categorías los sindicatos, que pueden formarse: gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios. Para varios tratadistas de la materia el sindicato gremial es una reminiscencia de la etapa medieval de la humanidad, cuando la actividad desarrollada en los talleres constituidos por maestros, compañeros y aprendices era una sola y el oficio

⁶ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, 1979, tomo II, p. 238.

⁷ Cepeda Villarreal, Rodolfo, *Apuntes de derecho del trabajo*, México, 1961.

también.⁸ En Nueva España tuvimos tres tipos de comunidades laborantes: el gremio propiamente dicho, la cofradía y la hermandad; estas dos últimas tuvieron más un carácter religioso que social, ya que inclusive cada una tenía un santo patrono y su festividad propia se realizaba en la fecha calendárica dedicada al santo; reminiscencia que hasta hace pocos años aún se presentaba entre nosotros tratándose de los gremios de plateros, carpinteros, loceros, albañiles, etcétera, o los de las hermandades de fogoneros, caldereros, mecánicos, telegrafistas, dentro de la organización sindical de las empresas ferrocarrileras.⁹

El sindicato de empresa respondió a otras necesidades y a la aplicación federal o local del artículo 123 constitucional, cuando el impulso comercial del país facilitó la multiplicidad de manufacturas que satisficiera la demanda de diversos productos. El legislador de 1970 destinó este grupo de organizaciones a los trabajadores que prestan servicios en una negociación, sin importar su actividad. Para el doctor De la Cueva era necesaria esta concepción, ya que si el sindicato gremial nació de y para la profesión, el de empresa se ha olvidado de ella y atiende únicamente a la protección de la clase trabajadora aislada del conjunto al que pertenece; en tanto el sindicato gremial atiende a la justicia de cada profesión, el de empresa proyecta la justicia como valor universal para la clase trabajadora.¹⁰

El sindicato industrial contempla las mismas características del sindicato de empresa, con la única distinción de que los trabajadores que lo formen presten servicios en dos o más negocios de la misma rama industrial; se ha buscado con esta categoría de sindicatos que los trabajadores adquieran mayor fuerza y solidaridad a través de la acción conjunta de personas que, aun cuando laboren en beneficio de patronos distintos, si el producto de cada uno de ellos es de idéntica naturaleza y se utiliza para los mismos fines, no tiene razón de ser la lucha aislada de grupos profesionales.

Los sindicatos nacionales de industria surgieron, asimismo, por necesidades evolutivas de la industria nacional, después de la Segunda Guerra Mundial, por el imperativo de crear nuevos empleos y por el aumento cuantitativo de la población, que día con día demanda mayor ocupación de mano de obra. Estos antecedentes obligaron al legislador de 1970 a incluir este otro tipo de sindicatos que actúan en el territorio nacional debido a la diversificación que se ha dado a los polos industriales que

⁸ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, *supra*, nota 6, p. 251.

⁹ Castorena, J. de Jesús, *Manual de derecho obrero*, 3a. ed., México, 1959, p. 205.

¹⁰ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, *supra*, nota 6, p. 242.

abarcan en la actualidad a todo el país. A esta formación responden el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, el sindicato de mineros, el de trabajadores petroleros, los sindicatos de las industrias de radio, televisión; de la celulosa, el papel; etcétera.

Los sindicatos de oficios varios, en cambio, han tenido escasa eficacia y representatividad hoy en día. Habiendo quedado de hecho circunscritos a los municipios cuya población, si bien es cierto puede permitir el establecimiento de uno o más negocios, éstos emplean a unos cuantos trabajadores para cubrir requerimientos de producción. Por este motivo en la legislación se dispone que estos sindicatos sólo puedan constituirse si cuentan con veinte trabajadores, por lo menos, en servicio activo, sirviendo para la determinación de este mínimo la existencia de una relación de trabajo en el momento de proceder a su registro.

El sindicalismo patronal, en oposición al obrero, no ha tenido existencia como tal entre nosotros a pesar de que la ley permite su formación en dos distintos tipos: los que formen patronos de una o varias ramas de actividades y los sindicatos nacionales que puedan integrarse con patronos de una o varias ramas de actividades en distintas entidades federativas, para la defensa de sus intereses comunes. En alguna ocasión y hace más de treinta años, se organizaron sindicatos de propietarios de autobuses o camiones de carga de transporte público, así como sindicatos de propietarios de panaderías u otros giros comerciales, pero desaparecieron en la década de los años 40. En la actualidad sólo podría otorgarse calidad sindical a la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), fundada el año de 1929 con la asociación de los centros patronales que formaron algunos comerciantes e industriales en las entidades de mayor actividad económica en la República. Dicha confederación reúne los requisitos legales como se desprende de los objetivos de su constitución y estatutos. Las agrupaciones patronales entre nosotros han respondido más bien a un interés económico y es así como las vemos integradas en cámaras de comercio, cámaras industriales o agrupaciones de personas que prestan determinados servicios en su mayor parte concesionados.

II. REQUISITOS DE FONDO PARA LA INTEGRACIÓN DE UN SINDICATO

Los objetivos de la asociación profesional en México no varían respecto a los que persiguen otras agrupaciones en diversos países. Ante todo, mejorar las condiciones de vida de sus agremiados, como finalidad económica; por otro lado, la defensa de los intereses individuales de sus

asociados, ostentar su representación ante el patrón o ante las autoridades; realizar cualquier clase de propaganda para atraer mayor número de afiliados a la agrupación; sustentar una ideología sindical definida que pueda tener o no matices políticos, en cuanto se busque la transformación del orden público o se ampare en la justicia social; o pueden pretenderse finalidades especiales dentro de una rama profesional o al margen de alguna actividad protectora del Estado. Lo que sí evitan en la actualidad todas las legislaciones es la intervención sindical en asuntos religiosos. La ley mexicana en forma tajante lo ha prohibido, así como el ejercicio de la profesión de comerciantes, excepto cuando en los estatutos se precisen determinadas actividades tendentes a obtener beneficios económicos para los propósitos sociales, sin afán de lucro o ganancia.

Los sindicatos patronales pueden tener iguales objetivos, pero su particular posición en los medios de producción y frente al Estado los ha llevado al desarrollo de una sola actividad: la defensa de sus derechos patrimoniales. Por eso ya dijimos que entre nosotros no hay propiamente sindicatos de patronos, sino que han formado otro tipo de asociaciones en las que toda idea de resistencia ha desaparecido. Además, no existiendo en nuestro medio laboral los sindicatos mixtos, los empresarios han buscado medios distintos para la protección de sus intereses. Podríamos resumir en los anteriores términos el primer requisito que señala nuestra legislación para la constitución de un sindicato.

El segundo requisito es el de las personas que lo integran. Pueden ser sólo trabajadores o sólo patronos; de carecer de esta calidad, ninguna persona o grupo de personas podrá formar un sindicato. La ley de 1931 estableció que no podían integrar asociaciones profesionales las personas a quienes se prohibía asociarse por algún motivo legal o las que estuviesen sujetas a reglamentaciones especiales. El legislador de 1970 estimó que tal disposición carecía de justificación y por ello la suprimió, dejando al derecho civil y mercantil todo otro concepto de asociación y limitándolo en lo que concierne al derecho del trabajo a la asociación de trabajadores o de patronos como ya dejamos indicado.

Ahora bien, ¿qué personas pueden formar un sindicato? Tratándose de trabajadores, los mayores de catorce años sin distinción de sexo o nacionalidad; los extranjeros se encuentran facultados para afiliarse a una asociación profesional y la única prohibición establecida se refiere a su incapacidad para formar parte de la directiva. Los trabajadores de confianza, por la actividad que desarrollan dentro de una empresa o negociación, sí tienen prohibido constituir sindicatos o formar parte de alguno que actúe dentro del centro de trabajo donde prestan servicios.

Hemos dicho que los sindicatos han de integrarse cuando menos con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos de cualquier rama o actividad comercial o industrial (artículo 364 de la ley). La situación de excepción que se presenta con relación a dicha disposición ocurre cuando algún patrón rescinde al trabajador su contrato individual de trabajo, antes de treinta días de la fecha de presentación de la solicitud de registro de la agrupación que se forme o se haya formado, pues tratándose de las asambleas constitutivas de la asociación profesional, los trabajadores, al igual que los patronos, tienen libertad absoluta y no debe existir injerencia de una o de otra, según el caso, ni del gobierno. Por esta razón, en la citada asamblea se formulará una relación o lista de las personas que concurren y estén de acuerdo en formar el sindicato, con indicación de su domicilio, el nombre la empresa o establecimiento donde presten servicios y la actividad o trabajo que desarrollan. Con estos elementos podrán ser redactados los estatutos que regirán la vida interna de la agrupación.

El tercer requisito que se contempla es el relativo al registro de un sindicato y es el que corresponde al tema de este estudio, ya que en cierta forma comprende el control administrativo que se ejerce sobre las asociaciones profesionales para su actuación. Como lo ha expresado el doctor De la Cueva, el registro de los sindicatos parece corresponder en sus orígenes a una idea política. El Estado tenía temor de las asociaciones ocultas y deseaba controlar sus actuaciones a fin de que no actuaran como grupos de presión con pretensiones modificatorias del *status* establecido. Por este motivo, cuando levantó las prohibiciones contra la asociación profesional, exigió, como un mínimo de defensa, que se registraran. Su vigilancia sería entonces fácil y, aun cuando fijó como norma de conducta no interferir en la vida interna sindical, ejercería un control indirecto para cuidar sus acciones, su desenvolvimiento y sus posibles posiciones revolucionarias. En otras palabras, se garantizó en la Constitución o en leyes ordinarias la libertad general de asociación, pero al mismo tiempo se sintió la necesidad de limitar su actuación mediante el registro.¹¹ Considera además que la libertad sindical no debe ser atacada ni condicionada, pero desdobra la personalidad del sindicato al expresar que una es la libertad interna de que goza y otra su libertad externa; dentro de la primera puede redactar sus estatutos, la forma de integrar su cuerpo directivo y los medios para realizar sus finalidades. Dentro de la segunda se convierte en un cuerpo vivo y actuante que se realiza

¹¹ *Idem*, p. 273.

en la sociedad y en las relaciones con los empresarios y con el Estado, cuya acción se vierte en una suma de beneficios para sus miembros.

Expuesta en los términos anteriores la justificación del registro, veamos los requisitos que exigen las autoridades para efectuarlo. Ante todo es preciso distinguir si son las autoridades federales o locales las que deben proceder. La Ley Federal del Trabajo establece que si se trata de agrupaciones que vayan a actuar en cualesquiera de las ramas reservadas al orden federal, por la naturaleza de las empresas o establecimientos con los que tengan celebrado contrato colectivo de trabajo, será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la que reciba la documentación correspondiente que acredite su constitución. En los demás casos serán las autoridades locales, Juntas de Conciliación y Arbitraje o direcciones del trabajo de los gobiernos estatales las encargadas de verificarlo.

Los documentos que deben acompañar a la solicitud son: *a)* copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; *b)* una relación o lista con los nombres y domicilios de los afiliados; *c)* el nombre o domicilio del patrón o patronos, empresas o establecimientos en los que presten servicios; *d)* copia autorizada de los estatutos, y *e)* copia autorizada del acta de la asamblea en que hubiese sido electa la directiva. No es preciso, por tanto, presentar los documentos originales y las copias podrá autorizarlas el secretario general, el secretario de organización o el secretario de actas, según la regulación administrativa que se establezca en cada agrupación.

¿Cuál es la razón de que sea una autoridad administrativa y no judicial la que lleve a cabo el registro? Se ha dicho que es para cubrir la formalidad fijada en la propia ley, ya que en ella se indica que si dentro de un término de sesenta días contados a partir de que se presentó la solicitud, la autoridad no dicta resolución, podrá ser requerida, y si a pesar del requerimiento tampoco resuelve, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales (artículo 366).

Expresa el doctor Trueba Urbina, en un comentario, que este precepto es de gran importancia por cuanto tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos señalados, *ipso jure*, automáticamente *se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica*. Las autoridades deberán expedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo incurrirán en responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros medios de prueba. La personalidad en este caso se podrá acreditar con las copias selladas de la solicitud y requerimiento respectivos y las personas que aparezcan como

representantes de la agrupación podrán ocurrir en juicio de amparo indirecto ante un juez de distrito competente.¹²

Este criterio lo ha sustentado también la Organización Internacional del Trabajo, pues en la convención número 87, de San Francisco, se dispone que en los casos que se obligue a un sindicato a registrarse, la autoridad deberá resolver respecto de ella dentro de un término prudente (artículo 31); por este motivo se le ha quitado al registro también todo carácter político, porque se expresa en las argumentaciones previas de la convención aludida, que si en una época la actuación de las asociaciones profesionales llevó al Estado a vigilarlas a través de disposiciones que controlaban su existencia, con posterioridad se vio en la necesidad no sólo de reconocerlas, sino de dotarlas de personalidad jurídica para que estuviesen en aptitud de realizar sus fines sociales, sin que la falta de registro les impida actuar en defensa de sus intereses individuales o colectivos.¹³

III. ANTECEDENTES DEL REGISTRO SINDICAL

La Constitución de 1917 no contempló la posibilidad del registro de los sindicatos. El pensamiento del constituyente fue otorgar plena libertad a la asociación profesional y permitir su organización con el único requisito de la voluntad expresa de los trabajadores, o de los patronos en su caso, para agruparse en defensa de sus intereses comunes. Fueron los legisladores de los estados de la República los que impusieron esta exigencia, confesemos que más por razones políticas que jurídicas. Así por ejemplo: en la Ley del trabajo de Aguascalientes se dijo:

Para que se considere legalmente constituido un sindicato se requiere: I. Contar con veinte socios por lo menos. II. Funcionar de conformidad con un reglamento y estatutos del cual enviará un ejemplar a la autoridad municipal que lo inscriba, otro a la Junta de Conciliación y Arbitraje y dos al departamento del trabajo. III. Inscribirse ante la primera autoridad política del lugar en que se funde. (Artículo 390.)

En la Ley del Estado de Chihuahua se fijó como obligación de los sindicatos, el que antes de funcionar debían registrarse, y cada seis meses enviar un informe a la autoridad municipal que lo hubiere inscrito, dando cuenta de los socios que hubieran ingresado o dejado de perte-

¹² Trueba Urbina, Alberto, *Ley Federal del Trabajo*, 46a. ed., México, 1981, p. 174.

¹³ "Convención número 87 adoptada por la XXXI Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo;" *Informe de 1948*, Ginebra, 1948, pp. 167 y ss.

necer a la agrupación durante cada periodo semestral (artículos 188 a 193). En la de Nayarit se indicó que:

Toda unión de patronos y obreros debe registrarse ante la Junta de Conciliación de cada distrito industrial, declarando la manera de hacerse de recursos, el uso que de ellos hará y las condiciones de admisión y separación de sus miembros. Cada unión o federación remitirá a la Junta de Conciliación respectiva un informe semestral de sus operaciones financieras.

El registro era público y se permitía a cualquier persona imponerse de sus constancias y sacar copia de ellas si lo deseaba (artículos 76 y 77). En la de Oaxaca se incluyó además, entre los requisitos para considerar legalmente constituidas a las agrupaciones obreras o patronales, el envío de la acta de instalación en escritura pública y denunciar su constitución ante la autoridad competente (artículo 97, fracciones III y IV).

El sistema impuesto por la Ley del Estado de Tamaulipas obligó asimismo al registro sindical ante la autoridad municipal del lugar donde se hubiesen constituido, a la que debían enviar: *a*) una solicitud de registro; *b*) el acta de la sesión en que se hubiese constituido el sindicato; *c*) el acta de la sesión en la que se hubiere elegido y nombrado la junta administrativa, y *d*) un ejemplar del reglamento o estatutos formulados (artículos 171 y 172). Por último, es en la Ley del Trabajo de Veracruz, junto con la de Tamaulipas, en donde encontramos el antecedente a las actuales disposiciones legales relativas al control administrativo del sindicato a través del registro, pues ahí se dijo:

Para ser inscriptos en la presidencia del Ayuntamiento o autoridad municipal que corresponda, los sindicatos elevarán a ésta solicitud respectiva, a la que acompañarán en todo caso: I. El acta de la sesión en que se haya constituido el sindicato. II. El acta de la sesión en que se haya hecho la elección de la Junta Directiva. III. Un ejemplar del reglamento o estatutos del sindicato. (Artículo 146.)

La autoridad municipal deberá desde luego hacer la inscripción correspondiente sin poderla negar mas que cuando el sindicato no reúna los requisitos que señala esta ley. (Artículo 147.)

Cuando el licenciado Emilio Portes Gil tomó posesión de la presidencia del país, ya había sido gobernador del estado de Tamaulipas y fue él quien había elaborado el proyecto de ley del trabajo que regía en dicha entidad. Con este antecedente fácil es comprender que, ante una serie de problemas sociales y sindicales que hubiera provocado una legislación disímbola en la materia (sobre todo en la década de los años

veinte cuando empezaron a presentarse problemas nacionales que no pudieron ser resueltos por las entidades federativas, por contar con regímenes jurídicos distintos y de diversa aplicación local), el presidente liaya enviado a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo en el que se fijaron como requisitos para el funcionamiento legal de un sindicato, al igual que para el reconocimiento de sus derechos como persona moral y el de sus relaciones con autoridades y terceros, independientemente de los patronos (relación diferente y ajustada a otros fundamentos), su registro administrativo ante las autoridades del trabajo; por una parte, para la comprobación de que habían sido cubiertas las exigencias de su constitución; por la otra, para que terceras personas o instituciones ajenas a la relación laboral pudieran exigir en cualquier momento las responsabilidades en que incurrieran, inherentes a los actos contrarios al orden jurídico.

La autoridad administrativa del trabajo no estuvo facultada para negar un registro; sólo cuando el sindicato no agrupaba a la mayoría de los trabajadores de una empresa o centro industrial, se le exigía como requisito acreditar su constitución legal. El proyecto de código de 1929 no fue aceptado por el Congreso federal, sino que dos años más tarde, al ser revisado conjuntamente con otro proyecto presentado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo —más ajustado a la realidad social mexicana, según se dijo entonces—, ambos proyectos constituyeron el antecedente directo de la Ley Federal del Trabajo que se promulgó en agosto de 1931.

En esta primera legislación federal se confirmó la determinación adoptada por los estados, en el sentido de obligar a los sindicatos al registro. En el artículo 242 se consignó:

Para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, y en los casos de competencia federal, ante la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, la que una vez que haya registrado un sindicato, enviará un tanto de la documentación recibida a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Quedó así aceptado el registro como función administrativa, con la oposición de las agrupaciones obreras de la época que no estuvieron conformes con esta exigencia, por considerar que ello equivalía a una intromisión del Estado en su organización y funcionamiento internos. Pese a las protestas se les obligó desde entonces a dicho control.

¿Hasta qué punto la protesta resulta justificada? Antes de exponer

nuestro criterio sobre el particular, analicemos sucintamente la naturaleza política de los sindicatos. Puede servirnos para el caso el estudio realizado en España, en el cual se han examinado los intereses que pueden intervenir en su formación a efecto de que los gobiernos adquieran capacidad para su control. Conforme a estos intereses se dividió a los sindicatos en cuatro categorías: 1) Sindicatos concebidos y manejados para la revolución, desde abajo, o sea la concepción de sindicatos integrados como organismos destinados a modificar el orden social imperante y que, por lo mismo, radica en ellos un principio de rebelión contra el gobierno existente; 2) Sindicatos organizados por la revolución, desde arriba, que son aquellos que han sido el producto de un movimiento revolucionario que haya cambiado el orden imperante con anterioridad (que podría ser el caso de México); 3) Sindicatos de autodefensa, de carácter evolucionista y que son manejados por los propios trabajadores, o sea sindicatos independientes. En estos casos no existe rebeldía alguna ni contra el sistema social político imperante en un país o contra un gobierno determinado, sino que sólo se busca la protección de los derechos de los trabajadores sin intervención de cualquier órgano, grupo o institución (característicos en Europa y Estados Unidos), y 4) Sindicatos evolucionistas, paternalistas o gobernados desde arriba; o sea, organismos que están inspirados y apoyados por un gobierno y manejados con criterios en apariencia altruistas, pero en los que el Estado provoca un franco intervencionismo y les forja una fisonomía especial.¹⁴

Esta clasificación no toma como base la circunstancia de que cualquier limitación al derecho de sindicación es contraria al espíritu de la legislación del trabajo, que faculta a los trabajadores para estructurar sus asociaciones profesionales como convenga a los fundadores, sin sujeción a normas preestablecidas o a cualquier reglamentación estatal, por lo que únicamente puede prevalecer de ella el sostenimiento de la libertad del trabajador como garantía constitucional. En los países en donde los sindicatos no buscan ni esperan la protección gubernamental para la realización de sus fines, su independencia es absoluta de toda corriente política. En tales casos resulta innecesario el registro para otorgarle personalidad jurídica a la asociación profesional, o la exigencia de requisitos formales que condicionen su existencia, porque sobre tales requisitos estará siempre la voluntad soberana de los interesados y privará su derecho en cualquier forma de asociación que se sustente, siempre que ésta no se aparte de los marcos constitucionales. En países con diferente régimen pueden darse las formas anunciadas con mayor o

¹⁴ Guerrero, Euquerio, *Relaciones laborales*, México, 1971, pp. 57 y ss.

menor injerencia estatal y es en donde entra en juego el control administrativo o judicial del sindicato.

Puede, en síntesis, hablarse de varias tendencias en lo que respecta al registro de los sindicatos: la de aquellas legislaciones que lo reglamentan; otras en las que las asociaciones profesionales deben llenar determinados requisitos, como la francesa, en la que sólo se exige el depósito de sus estatutos; y algunas más en las que deben llenarse previamente requisitos de fondo o de forma, como la nuestra, junto con varias de hispanoamérica, sin los cuales no podrán adquirir determinados derechos colectivos. Entre nosotros, por ejemplo, de carecer un sindicato de registro, no podrá celebrar contrato colectivo de trabajo dentro de la empresa donde se haya organizado, porque el patrón está obligado a celebrarlo siempre que se demuestre que la agrupación que lo solicita, ostenta la mayoría de los trabajadores y este hecho se acredita mediante el aval de la autoridad del trabajo, por medio del registro. De carecer del mismo, ni siquiera está obligado el empresario a tratar con el sindicato las cuestiones laborales internas: condiciones o reglamento interior de trabajo, entre otras. El registro es lo que hace nacer la facultad sindical para que el patrono lo oiga y lo atienda y puedan de esta manera fijarse dichas condiciones laborales o las reglamentaciones de la prestación de los servicios.

Aclaremos, sin embargo, que la falta de registro no significa que el sindicato queda subordinado al Estado o que existe alguna intervención en su vida interna, cualquiera que sean su ideología o sus intereses colectivos; lo único que se ha pretendido es el ajuste de las finalidades de las asociaciones profesionales a reglas de convivencia social para lograr un tratamiento congruente de los problemas que se presenten en los conflictos obrero-patronales. Por este motivo existe otra disposición legal que permite a un trabajador formar parte de un sindicato o no formar parte de él (artículo 358 de la Ley). A la autoridad está reservada la facultad de revisar el cumplimiento de la libre manifestación de voluntad y dentro de tal hipótesis puede negar el registro de existir una violación de la garantía correspondiente. Asimismo, la documentación que se exhiba puede contener errores que será necesario corregir antes de otorgar el registro, para evitar perjuicios posteriores ya sea a los propios trabajadores, a terceros o a otras instituciones. Por lo contrario, un sindicato debidamente requisitado tiene derecho a que todas las autoridades le presten el auxilio que requiera para el cumplimiento de sus fines.

El principio que debe normar la libertad no puede ser atacado ni

condicionado tratándose del sindicato. Para el doctor De la Cueva, sin embargo, una es la libertad del sindicato y otra distinta la libertad externa. Dentro de la primera se le faculta para redactar sus estatutos y su reglamentación administrativa, elegir sus representantes, integrar su cuerpo directivo y los métodos para realizar sus finalidades. Dentro de la segunda, el sindicato se convierte en un cuerpo vivo y actuante que se realiza en la sociedad y en las relaciones con los empresarios y con el Estado, cuya acción se vierte en una suma de beneficios para sus miembros, para el derecho del trabajador y para la clase a que pertenece.¹⁵

IV. FUNDAMENTO JURÍDICO DEL REGISTRO

Desde la celebración de la trigésima primera asamblea de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tuvo lugar en la ciudad de San Francisco, California, en Estados Unidos de Norteamérica, el año de 1948, y en donde fue aprobada la convención número 87 sobre la libertad de los sindicatos y la protección sindical en todos sus aspectos: político, social y jurídico, las asociaciones profesionales han realizado acciones para obtener los mínimos derechos aceptados por los Estados-miembros, habiéndose logrado hasta el momento positivos avances en la materia. Firme propósito de dicha convención ha sido que los gobiernos que han obligado el registro a los sindicatos le quiten todo carácter político, pues si en alguna época el temor a la actuación directa y frontal de las asociaciones profesionales hizo que el Estado las vigilara e impusiera condiciones estrictas para su existencia, la propia administración pública ha comprendido la conveniencia de sustentarlas y dotarlas de personalidad jurídica para la realización de sus fines sociales, sin que la falta de registro les impida actuar en defensa de los intereses individuales o colectivos que representen.

Veamos algunos ejemplos. En Gran Bretaña las *Trade Unions* actúan con registro o sin él, y lo mismo pueden intentar un emplazamiento a huelga, que exigir la firma de un contrato colectivo; en este país el registro tiene como único efecto jurídico inmediato, la posibilidad de que los sindicatos puedan adquirir y administrar bienes muebles o inmuebles, pues en estos casos la exigencia de que acrediten su personalidad jurídica en términos del derecho común les impediría realizar tales adquisiciones, así como intervenir en asuntos públicos o privados distintos de los de sus finalidades, sobre todo si desean proyectarse

¹⁵ Cueva, Mario de la, *op. cit.*, *supra*, nota 6 p. 328.

hacia la realización de actividades políticas, en cuyo caso es forzoso el registro.

La legislación francesa del trabajo no exige el registro, sino que desde la Ley de Sindicatos Profesionales, promulgada el 21 de marzo de 1884, se autorizó a las asociaciones profesionales a comparecer ante los tribunales en defensa de los intereses de sus agremiados; se les permitió también adquirir bienes muebles e inmuebles para el desarrollo de sus actividades sociales y se les otorgó personalidad jurídica (artículo 6º). Todas estas facultades subsisten en la ley vigente (a partir de 1937), a la cual únicamente se agregó la capacidad de contratación en su doble aspecto: capacidad para celebrar los actos y contratos regidos por el derecho común y capacidad especial para celebrar el contrato colectivo (artículo 11).

El Alemania, desde la Constitución de Weimar, se exigió el registro sindical a través de leyes reglamentarias, y desde entonces es necesario para que la asociación profesional pueda ostentar personalidad jurídica (artículo 124). Los obreros alemanes se resistieron en principio a cubrir este requisito, pero tanto la doctrina como la jurisprudencia determinaron: *a*) que la asociación profesional no es persona jurídica de derecho privado y por tanto carece de capacidad para contratar, adquirir o poseer bienes; *b*) con fundamento en el artículo 165 de la Constitución sólo se les reconoció facultad para discutir y fijar las condiciones generales de trabajo; *c*) se les reconoció asimismo capacidad para celebrar contrato colectivo, y *d*) pero resultaba indispensable su registro para adquirir personalidad legal que les permitiera responder ante terceros de todos sus actos legales, porque, de no ocurrir así, las personas que trataron con ellas cuestiones de derecho privado quedarían sin protección alguna. En resumen, la legislación alemana admite la unidad de la asociación profesional y acepta que se tengan tratos con ella en lo que atañe a sus intereses sociales, pero requiere de registro para adquirir personalidad jurídica en derecho común.

En España es necesario el registro de cualquier sindicato para reconocerle personalidad jurídica y para que se le permita actuar en el orden legal. La ley belga se rige por un sistema similar al francés y para determinadas actuaciones se exige que el sindicato acredite su personalidad en los términos del derecho común. En Suiza, el Código Civil otorga personalidad jurídica a las asociaciones profesionales cuando su fin no sea de naturaleza económica sino estrictamente sindical, siempre que los estatutos de las agrupaciones así lo expresen, y sea el deseo de éstas organizarse exclusivamente en forma corporativa (artículo 379).

En América Latina contemplamos estas distintas situaciones: Argentina obliga a los sindicatos a inscribirse en un registro especial mediante un procedimiento administrativo, a través del cual adquieren *personería gremial* y pueden ostentar la *representación integral* del gremio en la rama profesional respectiva (Ley número 14.455 de 1958). En Bolivia es también indispensable que los sindicatos recaben autorización del Ministerio del Trabajo, tanto para actuar en representación de sus agremiados como para administrar su patrimonio.¹⁶ El Ministerio del Trabajo de Brasil revisa previamente los estatutos sindicales para otorgar reconocimiento legal a la asociación profesional; en dicho país se estima que ésta debe actuar en algunas funciones sociales como órgano de colaboración del Estado.¹⁷ En Colombia, el Departamento de Vigilancia Sindical recibe las solicitudes de los sindicatos que se hayan formado y que pretendan adquirir personería jurídica, y mediante un breve procedimiento, en el que caben observaciones oficiales o reclamaciones de terceros, se expide la resolución que se estime proceda, a la cual se da publicidad en el *Diario Oficial* para surtir efectos legales.¹⁸ En la República de Chile los sindicatos industriales y profesionales, únicos admitidos en esta legislación, deben acudir a un inspector del trabajo ante quien depositan sus estatutos de acuerdo con reciente reforma constitucional, sin cuyo requisito no podrán actuar ni ostentar personalidad jurídica (artículo 627 del Código del Trabajo).

Ante el Ministerio del Trabajo y Bienestar Social, un sindicato debe registrarse en Panamá. La autoridad registradora puede rechazar la solicitud en un periodo de treinta días. Si la admite debe enviarla con las anotaciones que juzgue pertinentes a una oficina que depende del presidente, la cual dispone a su vez de dos meses para revisarla, junto con el informe que rinda el Ministerio. De no existir rechazo presidencial, el sindicato puede actuar con plena libertad (artículo 177 y siguientes del Código del Trabajo de Panamá). La República de Perú exige también el registro, y para obtenerlo las asociaciones profesionales acompañarán a una solicitud el acta de su constitución, un ejemplar de sus estatutos y una copia del acta de la asamblea que los hubiera aprobado, legalizados todos estos documentos por un notario público o por un

¹⁶ Pérez Patton, Roberto, *Derecho boliviano del trabajo*, La Paz, Bolivia, 1973, p. 233.

¹⁷ Cavalcanti de Carvalbo, M., *Derecho sindical y corporativo*, Río de Janeiro, Brasil, 1941, p. 336.

¹⁸ Capítulo VI, libro II, Ley del Trabajo de la República de Colombia, Bogotá, 1972.

juez de paz.¹⁹ Finalmente, en el derecho laboral uruguayo los sindicatos son libres de solicitar el reconocimiento de su personalidad jurídica, pero cuando optan por llenar este requisito, a fin de tener amplia representatividad, el trámite que siguen es el mismo que reglamenta el registro de cualquier asociación civil o mercantil. La consecuencia de este reconocimiento oficial es de carácter patrimonial, pues conforme al registro el sindicato adquiere derechos y obligaciones, puede comprar y vender toda clase de bienes, se le permite ser propietario de locales para sus actividades sociales, de predios o casas para establecer colonias vacacionales o se le permiten instalaciones de otra naturaleza que sean acordes con sus finalidades. El registro lo otorga el Ministerio de Educación y Cultura.²⁰

El fundamento legal del registro lo encuentra el doctor De la Cueva en el hecho de que en México se han otorgado a las asociaciones profesionales derechos que no se les otorgan en otras legislaciones. Para él:

Este derecho y la obligación correlativa no pueden existir sino en favor de determinadas agrupaciones: *aquellos sindicatos que reúnan los requisitos de fondo y de forma señalados por la ley*; si estos requisitos faltan no existirá la obligación del patrono de tratar sus asuntos con ellos, ni de firmar contrato colectivo de trabajo o fijar un reglamento interior de labores.²¹

Por tanto, si el sindicato pretende su reconocimiento jurídico para operar en cualquier ámbito, o realizar toda clase de actuaciones, ha de acudir a las autoridades del trabajo para que manifieste su disposición de aceptar las responsabilidades inherentes a una persona moral. Por esta razón el registro no resulta arbitrario y, aun cuando efectivamente representa un control en la actuación sindical, es comprensible que se le obligue a la adopción de una conducta determinada frente al Estado o frente a terceros. Cuando una coalición o un sindicato únicamente actúan en defensa de los intereses comunes de sus afiliados, no es necesario el registro, porque sólo ante ellos deberán responder de sus actuaciones y serán quienes las avalen o rechacen.

V. CONSTITUCIONALIDAD DEL REGISTRO

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al interpretar el contenido

¹⁹ "Artículo 11 del Decreto de 3 de mayo de 1961", *Código del Trabajo*, Lima, 1974, edición oficial.

²⁰ *Ley número 9.463* promulgada el año de 1935, edición oficial, 1960.

²¹ Cueva, Mario de la, *op. cit., supra*, nota, 6, pp. 303 y 304.

de la disposición legal que obliga al registro de la asociación profesional, sentó jurisprudencia desde la vigencia de la Ley de 1931 en el siguiente sentido:

No basta la concurrencia de los requisitos de forma que establece el artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo, para que no se pueda negar el registro de un sindicato. Esto es obvio, pues una agrupación de patronos o de obreros sólo puede constituirse en sindicato cuando tiene la finalidad establecida en la misma ley, o sea, cuando su fin estriba en el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Esta tesis no contraría a la terminante disposición del artículo 243, porque este precepto, al referirse a la obligación que las autoridades correspondientes tienen de registrar los sindicatos que cumplan con los requisitos señalados en el artículo 242, parte del supuesto de que la asociación solicitante tiene carácter sindical, es decir, reúne los requisitos de fondo señalados en la definición de los sindicatos que establece el artículo 232 del mismo ordenamiento. Este último precepto no está redactado en forma de mandato, por ser una norma de definición; pero como todas las normas que definen una institución jurídica, es imperativa, lo que demuestra que sólo podrán ser consideradas legalmente como sindicatos, las asociaciones de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. Es decir, cuando una asociación de trabajadores o patronos no tenga el objeto indicado en el artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo, aun cuando reúna los requisitos de forma que establecen los artículos 238 y 242, no podrá constituir legalmente un sindicato.^{21b}

Por más de quince años el anterior criterio constituyó la norma para obligar a un sindicato a presentar la documentación relativa a su formación para obtener su registro y adquirir, mediante el mismo, plena capacidad legal. Se dijo que con ello se evitaba tanto la integración de agrupaciones clandestinas como sindicatos que no llenaran los requerimientos de la ley. Las autoridades registradoras, apoyadas en tal interpretación, fueron estrictas en cuanto al reconocimiento de varias asociaciones profesionales, muchas de las cuales lucharon por largo tiempo para obtenerlo. Lo único positivo, si así podemos considerarlo, fue que se evitaran fraccionamientos y divisiones sindicales cuando grupos numerosos de trabajadores, no siendo conformes con las actividades de sus dirigentes o con las disposiciones estatutarias, pretendieron abandonar sus agrupaciones de origen para integrar otras con postulados e ideología

^{21b} *Apéndice de Jurisprudencia 1917-1954*, tesis 1010, tomo IV, p. 1829.

distintos. Tal situación se presentó en la década de los años cuarenta con el sindicato ferrocarrilero, con algunos sindicatos de trabajadores textiles, otros de trabajadores mineros o de diversos oficios.

Pero al quedar aprobado por México el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, hubo de modificar los conceptos relativos a la formación de nuevos sindicatos y consecuentemente los de su registro. En varias ejecutorias posteriores nuestro más alto tribunal expresó que en virtud del convenio celebrado entre una empresa y el sindicato que en ella es titular del contrato colectivo de trabajo, no se puede obligar a los trabajadores a pertenecer al mismo si no es su voluntad hacerlo; por lo tanto, si optan por adherirse a un nuevo sindicato que se forme, tienen facultad para obrar de esta manera, sin que la empresa, el sindicato o alguna otra persona puedan impedirlo, porque esto equivaldría a coartar un derecho que la ley concede a los trabajadores y que deriva del principio de libertad de asociación.²² Asimismo apoyó la libertad de sindicación al expresar en importantes ejecutorias que:

Las agrupaciones no constituyen sociedades regidas por los cánones del Derecho Civil ni por la legislación mercantil, sino corporaciones de orden político protegidas por el Derecho del Trabajo, en las que cada uno de sus miembros disfruta de todos los beneficios obtenidos por ellas y soporta los perjuicios inherentes a las actividades de las propias agrupaciones, sin que por lo mismo, éstas tengan una personalidad distinta de los miembros que las componen, ya que conforme al texto constitucional los trabajadores pueden unirse para la protección y defensa de sus intereses y no hay precepto legal alguno que les confiera personalidad moral.²³

El objetivo fue distinguir la asociación profesional de las asociaciones regidas por el derecho común, porque en éstas lo esencial es la aportación patrimonial de los asociados, en tanto que en la primera su propósito característico es la lucha por el establecimiento de determinadas condiciones de trabajo en un ramo industrial y al servicio de un patrón; características que quita al sindicato toda idea de asociación o sociedad

²² Tesis citada por el doctor De la Cueva en su obra *Derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, tomo II, 1949, p. 347.

²³ Pueden consultarse los amparos directos número: 1906/57, quejoso Despertadora San Juan, S. A.; 3949/58, Francisco Sainz y coagraviados; 5999/58, quejoso Sección 35 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; 3946/59, quejoso Juan Rosas Campos; 8886/62, quejoso Francisco Vargas Islas; y 6817/63, quejoso Sindicato de Obreros Industriales Miguel Hidalgo, C.T.M.

ya sea desde el punto de vista del derecho civil o del derecho mercantil. El sindicato como persona jurídica se integra con dos elementos: el *substrato* que se personifica y la forma que reviste ese *substrato*; lo primero es la obra o empresa a realizar, es el fin que se concede a la personificación; lo segundo es el reconocimiento que hace el Estado de una realidad social que exige plena protección legal.

En cuanto a la cancelación del registro sindical, la jurisprudencia sostenida hasta el momento por la Suprema Corte ha sido la siguiente:

Si bien es cierto que para el registro de una agrupación sindical se sigue un procedimiento meramente administrativo que consiste en la debida comprobación ante las autoridades competentes de trabajo, de los requisitos que la ley exige para considerar constituida dicha agrupación, también lo es que una vez registrado un sindicato, gozando por tanto de personalidad jurídica, para proceder a la cancelación de su registro no debe seguirse igual procedimiento, ya que existe, por parte de los elementos pertenecientes al sindicato, derechos adquiridos; en este caso, debe demandarse su cancelación ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiéndose el juicio arbitral correspondiente, que se iniciará con la demanda, la que debe ser legalmente notificada al sindicato demandado para que éste pueda oponer las excepciones que juzgue pertinentes y aportar, en iguales condiciones que su contraparte, las pruebas de que ambas dispongan, para justificar la acción de cancelación que se intenta y las excepciones opuestas, concluyendo con alegar lo que a su derecho convenga y dictándose el laudo que habrá de resolver sobre la procedencia o improcedencia de la cancelación solicitada.²⁴

Los criterios anteriores no han sido modificados, pues, como lo aclaró el doctor De la Cueva, en su calidad de presidente de la comisión que redactó el anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, a dicha comisión le fue expresada por varias instituciones que, en materia de registro, la nueva legislación se ajustara en lo posible a las disposiciones aprobadas en el ya citado convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, para transformar el sistema impuesto por la ley de 1931 por el del depósito de los estatutos del sindicato ante una autoridad del trabajo; pero la idea fue abandonada, ya que al ser solicitada la opinión de las centrales obreras éstas se opusieron al cambio y mantuvieron las tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que admitían la constitucionalidad de los requisitos de fondo y de forma en la forma-

²⁴ Véase tesis número 245 registrada a fojas 230, página 52, del *Apéndice que contiene la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación correspondiente a los fallos de 1917 a 1975*, Poder Judicial de la Federación, México, 1977.

ción de cualquier asociación profesional y consecuentemente el sistema de control administrativo en la admisión de nuevos sindicatos, a fin de fortalecer los ya existentes.²⁵ Ante esta situación el registro quedó reglamentado en los términos que se han dejado expuestos.

VI. CONTROL JUDICIAL DEL SINDICATO

Fue por lo tanto nuestro alto tribunal el órgano que por una parte definió la necesidad del registro, por la otra su constitucionalidad; pero asimismo ha tenido en su función el control judicial de la asociación profesional, en aspectos no regulados por la ley y en situaciones en las que han sido atacados los derechos individuales de los trabajadores. Podríamos separar en tres apartados las formas en que se presenta dicho control: a) en las controversias que surgen entre dos o más sindicatos por la titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo; b) cuando se aplica a un trabajador la cláusula de exclusión, que implica no sólo la separación de la organización, sino del empleo, y c) en los casos de emplazamiento a huelga, cuando el presidente de una Junta de Conciliación y Arbitraje niega curso a la solicitud sindical para suspender el trabajo. Expliquemos cada una de ellas.

a) *De las controversias sindicales.* Expresó en alguna ocasión el eminente maestro don Antonio Caso que: “la sociedad humana no es la pugna de la comunidad y de los individuos; es por fortuna algo más profundo y superior: la coordinación de las personas en el Derecho.”²⁶ Al derecho del trabajo, como parte de la normativa jurídica de toda nación moderna, lo encontramos indisolublemente adherido a este principio y, en lógica consecuencia, al principio democrático de la libertad irrestricta.

Hemos insistido en que los sindicatos son comunidades humanas que se originan en el derecho social, y por sus bases populares deben ser respetadas su organización y su vida interna; sin embargo, en el ámbito de la libertad sindical no puede obligarse a un trabajador a formar parte de un sindicato contra su voluntad. Así lo determina la ley y ha quedado postulado como regla universal de conducta gremial. ¿Hasta qué límite se coarta esta libertad cuando un grupo de trabajadores afiliados a un sindicato deciden separarse de él e integrar una agrupación distinta? Éste es el problema al que se han avocado las autoridades del trabajo y lo han resuelto casi siempre en una forma simplista, la de constatar

²⁵ Cueva, Mario de la. *op. cit.*, supra, nota 6, p. 302.

²⁶ Caso, Antonio, *Seminario sobre la guerra* (ponencia presentada por el maestro en la sesión del 21 de septiembre de 1943), El Colegio de México, 1944.

la mayoría en favor de una corriente o de otra por medio de un recuento de trabajadores. En efecto, cuando dos grupos obreros se enfrentan o cuando un sindicato legalmente constituido logra atraer hacia su agrupación a un número considerable de miembros de otro sindicato, se presentan los problemas de titularidad y administración de un contrato colectivo de trabajo, que sólo la autoridad judicial está facultada para resolver.

La doctrina ha denominado a éstos: conflictos intersindicales, y en nuestro concepto es el doctor Guillermo Cabanellas quien mejor los ha clasificado como impuros o impropios en las siguientes categorías: a) conflictos intersindicales colectivos, cuando las controversias se producen entre las propias organizaciones profesionales de trabajadores; b) conflictos intersindicales no colectivos, cuando las contiendas derivan de las obligaciones que los sindicatos asumen en virtud de sus funciones institucionales; c) conflictos entre el sindicato y sus miembros, que surgen del mero contrato de asociación o del incumplimiento del convenio colectivo; d) conflictos interobreros, en los que las controversias se suscitan entre trabajadores con motivo del trabajo en común. Considera típicos los de rivalidad entre gremios de trabajadores por cuanto se presentan entre una de las clases o partes del proceso de la producción, sin ser por ello menos vehementes, ya que llegan a provocar verdaderas guerras civiles: la social entre los propios trabajadores.²⁷

Es inconcuso que la fuerza sindical se basa, si no en la afiliación total de los trabajadores, por lo menos en la gran mayoría de los que laboran en una empresa o establecimiento. Para el logro de este propósito sindical es necesaria la unidad de los afiliados, así como el planteamiento de una mística común que, por sobre intereses particulares o ideologías, mantenga esa unificación que permita realizar los fines de toda sindicación. A pesar de ello, en ocasiones, se presentan choques entre grupos obreros por la prevalencia de unos intereses frente a otros, en los que las consecuencias revisten alguna gravedad y en las que jurídicamente no se encuentran apropiadas respuestas, ya que no ha sido prevista la naturaleza de tales conflictos. Y es que la llamada *seguridad sindical* tiene un límite y a pesar de que los sistemas jurídicos de casi todos los países procuran garantizarla a plenitud, ya sea mediante la afiliación obligatoria o favoreciéndola con beneficios económicos y aun políticos, a efecto de otorgar a los sindicatos mayor peso ante los agremiados cuando la acción colectiva se manifiesta de manera rotunda e incluso llegan a

²⁷ Cabanellas, Guillermo, *Derecho normativo laboral*, Buenos Aires, 1966, pp. 218 y 219.

realizarse actos que ponen en peligro determinada línea sindical; el Estado ante estas situaciones no puede otorgar esa garantía, remitiéndose entonces como única solución a la acción judicial.

En México la lucha intersindical no es nueva. En varias épocas hemos contemplado que de unas federaciones o confederaciones de sindicatos han surgido otras. Por ejemplo: de la escisión habida el año de 1932 en el seno de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) surgieron la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (COCM) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM) que hasta la fecha es la que ha logrado una mayor unidad y supervivencia.²⁸ Pero, a su vez, de la CTM han nacido otras agrupaciones obreras: la Confederación Regional de Obreros y Campesinos (CROC), la Central Única de Trabajadores (CUT); la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT) y la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT).²⁹ En años recientes se ha desarrollado un sindicalismo llamado independiente, infiltrado con eficacia en las filas de las asociaciones profesionales ya constituidas, que ha formulado severas acusaciones contra los dirigentes, a quienes ha tachado de colaboradores del Estado y en algunos aspectos de servir de testaferros a la clase patronal. Su lema ha sido el impulso de la democracia sindical y su finalidad restar fuerza a los grandes sindicatos por medio de actitudes populistas y de coerción, para obligarlos como mínimo empeño a pronunciarse en favor de determinadas acciones colectivas que entrañaron reformas profundas a las relaciones obrero-patronales, con cuyo incentivo consiguen adeptos y correligionarios, que si bien es cierto no han afectado la sólida organización sindical que actualmente ostenta el movimiento obrero organizado, en cualquier forma lo han hecho tambalear.³⁰

Ha sido en este terreno en donde ha actuado el control judicial a través de los pronunciamientos hechos cuando los conflictos se han intentado con el propósito de obtener resoluciones que protejan intereses particulares de una agrupación. En estos casos, pese a existir en la ley procedimientos especiales mediante los cuales pueden resolverse los problemas planteados, se ha preferido la acción directa. Sólo que la autoridad judicial ha sido estricta y se ha obligado a las partes en pugna

²⁸ Córdova, Arnaldo, "El movimiento obrero mexicano en los albores de la crisis de 1929", *Estudios Políticos*, vol. IV, núm. 13-14, enero-junio de 1978, pp. 69-96.

²⁹ Reyna, José Luis y Marcelo Miquet, "Introducción a la historia de las organizaciones obreras en México: 1912-1966", del libro *Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*, El Colegio de México, 1976.

³⁰ González Casanova, Pablo y Enrique Florescano, *México hoy*, México, Editorial Siglo XXI, 1979.

a sujetarse a las normas jurídicas. Por eso ha dicho Octavio Paz que si los grupos que desean un cambio en nuestro país empezaran por democratizarse y por introducir en sus organizaciones la crítica y el debate dentro de sus propias pretensiones, se evitaría toda lucha sindical.³¹

b) *Aplicación de la cláusula de exclusión.* Es un hecho aceptado por la doctrina y la práctica laborales que los trabajadores asociados a un sindicato están obligados al cumplimiento de sus reglas internas. La disciplina gremial; el pago de cuotas ordinarias o extraordinarias; el cumplimiento de los fines sindicales; la asistencia a las asambleas; el acatamiento a los acuerdos adoptados por mayoría; el desempeño de cargos o comisiones con estricto apego a tales acuerdos, etcétera, son algunas de las normas de conducta impuestas, cuya violación puede dar origen a que sea separado del sindicato el trabajador que no cumpla con ellas. Los estatutos contienen un catálogo de obligaciones a cargo de los agremiados cuyo incumplimiento se traduce en la aplicación de sanciones que van desde la simple suspensión temporal de derechos sindicales o de otras atribuciones, hasta la aplicación de la cláusula de exclusión definitiva de la asociación profesional con las consecuencias que derivan de ella.

La disciplina sindical, comenta el doctor Alfredo J. Ruprecht, es un factor importante en el cumplimiento de los objetivos que se propone todo sindicato, por ello es conveniente distinguir entre separación y expulsión; la primera se produce por causas que no guardan relación con la conducta profesional del afiliado; en cambio, la expulsión proviene de un acto del trabajador que lesiona al sindicato y puede ser temporal o definitivo. Por esta razón ha de ser acordada conforme al estatuto y mediante un procedimiento fijado previamente en asamblea sindical; debe otorgarse al agremiado la posibilidad de defensa de acuerdo con los recursos que fijen los propios estatutos; actitudes que de no ser cumplimentadas permitirán al afectado acudir a los tribunales del trabajo para hacer valer sus derechos. La pérdida de la calidad de miembro de un sindicato, ya sea por separación o por exclusión, trae como consecuencia la pérdida de todos sus derechos inherentes: si el sindicato tiene obras sociales, mutuales o cooperativas, las pierde también, salvo los beneficios pecuniarios que pudieran corresponderle.³²

Entre nosotros estas reglas han tenido también aplicación aunque

³¹ Cita de Jorge Mejía Prieto, en el libro *El Poder tras de las gafas*, México, 1980, p. 183.

³² Ruprecht, Alfredo J., *Derecho colectivo de trabajo*, edición de conferencias publicadas por la UNAM, México, 1981, p. 139.

sujetas a requisitos legales. Las autoridades laborales, y en particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han fijado con estricto rigorismo, como cabe ante tan grave disciplina impuesta al trabajador, criterios que después examinaremos. Es de señalarse con justicia que el constituyente de 1917 no pensó en reglamentar la conducta de los trabajadores dentro de su agrupación, congruente con el principio de plena libertad que se consignó en la norma constitucional. A ello se debió igualmente que ninguna de las leyes del trabajo de los estados, en el periodo previo a la federación que después se impuso, ni en el proyecto de código del trabajo que presentó el licenciado Portes Gil cuando fue presidente de la República, se contenían referencias a la cláusula de exclusión, pues, por lo contrario, algunas de estas legislaciones garantizaron la permanencia del trabajador en el empleo cuando se le quisiera separar por motivos sindicales, pese a la justificación que pudiera existir en la exclusión que se produjera. Más aún, el proyecto de código del trabajo impedía que los sindicatos ejercieran coacción sobre los patronos para obligarlos al despido de un trabajador o negarles trabajo, excepción hecha del caso en que la agrupación tratara de defender con ello los intereses legítimos de su profesión.³³

En la ley de 1931 se permitió aplicar la cláusula de exclusión, pero se impuso a los sindicatos la obligación de incluir en los estatutos los motivos y procedimientos de expulsión así como los concernientes a las correcciones disciplinarias; los miembros de una asociación profesional sólo podían ser expulsados de ella con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros (artículo 246, fracción VII). A pesar de esta disposición varios sindicatos actuaron en forma irregular al aplicar la exclusión ya fuera por razones de disciplina interna o por intereses políticos o de dirección sindical. A tal actitud se debió que desde la década de los años cuarenta nuestro alto tribunal sentara jurisprudencia en el siguiente sentido:

Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador,

³³ Portes Gil, Emilio, *Proyecto de código federal del trabajo para los Estados Unidos Mexicanos*, México, Talleres Gráficos de la Nación, 1929.

estén previstos en sus respectivos estatutos y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.³⁴

La única salvedad que se hizo fue que el sindicato no necesitaba cumplir con los requisitos de la expulsión tratándose del caso en que los trabajadores dejaran de pertenecer al mismo.³⁵

Al presentarse el proyecto de nueva ley federal del trabajo, la comisión legislativa de la Cámara de Diputados que formuló el dictamen correspondiente a esta materia fue más tajante, pues manifestó que

la conservación del trabajo en un empleo al que el obrero haya dedicado diez, veinte o quizá más años de su vida, no puede depender de una decisión libre de los directivos de su sindicato, quienes podrían influir o formar conciencia adversa a cualquiera de sus miembros, para proveer a su expulsión y consecuentemente a su desempleo; por esta razón (la comisión) se ve obligada a imponer severas normas en lo tocante a la aplicación de tal cláusula.³⁶

La Cámara de Diputados hizo, por tanto, una correcta separación de las relaciones individuales de los trabajadores respecto de las colectivas y por ello sometió la aplicación de la cláusula de exclusión a un procedimiento estricto, condicionando la separación del trabajador a su presencia en las asambleas en que fuese discutida dicha disciplina sindical, a efecto de proveer a su defensa y aportar las pruebas que la desvirtuasen e inclusive la hagan nula.

La ley vigente contempla por tal motivo el siguiente procedimiento de expulsión:

1) Sólo la asamblea general estará facultada para conocer de un dictamen en que se proponga, ya sea por la directiva sindical o por una comisión integrada *ex-profeso* o establecida en los propios estatutos, la separación del trabajador o la aplicación de una disciplina que obligue, bien a la suspensión de sus derechos sindicales, o bien a la aplicación de una determinada sanción que no sea económica o afecte el patrimonio del trabajador.

2) En los sindicatos integrados por secciones, debido al número de sus agremiados, a la especialización de sus miembros o a la ubicación

³⁴ Véase la tesis número 27 publicada en el apéndice de jurisprudencia que contiene los fallos de 1917 a 1975, p. 27, ya citado en nota 24.

³⁵ Tesis correspondiente al amparo directo número 5130/72, quejoso José Luis Beltrán Barreto y otros, en *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. ep., quinta parte, vol. L, p. 13.

³⁶ Dictamen de la comisión legislativa de la Cámara de Diputados al proyecto de Ley Federal del Trabajo, México, Congreso de la Unión, p. XXXII, 1969.

de los centros de trabajo en diferentes lugares del país, el procedimiento se incoará en cada una de las secciones de que conste la agrupación, pero el acuerdo de expulsión no podrá adoptarse por una sola de las secciones, ni siquiera por aquella a la cual pertenezca el trabajador, sino que dicho acuerdo será sometido a la asamblea general de cada sección y sólo con la decisión mayoritaria de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato procederá la expulsión. En otras palabras, no basta que la mayoría de algunas secciones vote la expulsión, sino que el número de trabajadores que haya sido conforme con ella deberá sumar dos terceras partes de la totalidad de los sindicalizados. Se pensó por el legislador que tal sería la forma más democrática de aceptar la separación de cualquier miembro de una organización sindical.

3) La expulsión únicamente podrá decretarse por los casos consignados en forma expresa en los estatutos; debidamente comprobados y exactamente aplicados al caso de que se trate.

4) Los asociados no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito; es necesaria su presencia en las asambleas y en caso de no asistir, su voto no contará para la mayoría de las dos terceras partes. (Artículo 371, fracción VII.)

De no cumplirse estos requisitos no podrá aplicarse la cláusula de exclusión y el patrón estará inclusive obligado a mantener en su puesto al trabajador. Sobre el particular la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha venido sustentando este criterio que es posible ya constituya jurisprudencia:

Existiendo la cláusula de exclusión pactada entre una empresa y un sindicato, aquélla está obligada a la reposición de los trabajadores, pues los razonamientos del laudo que ven a la legalidad o ilegalidad de la suspensión de éstos, no cae dentro de las atribuciones legales y contractuales de la empresa discutirla, y por ello, la condena al patrón que haga la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto de la reposición de los trabajadores, es correcta.³⁷

c) *Rechazo de un emplazamiento a huelga.* De vigencia reciente y todavía sin definición jurídica por parte de nuestro alto tribunal, pero dentro del control judicial fijado por nuestra legislación, es la facultad concedida al presidente de una Junta de Conciliación y Arbitraje para negarle trámite a un emplazamiento a huelga. Señala el artículo 923 de la ley vigente que

³⁷ Véase el amparo directo número 4164/71, quejoso Congeladora San Juan, *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. ép., quinta parte, vol. LIV, p. 13.

no se dará trámite al escrito de emplazamiento a huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje. El presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Veamos en forma sucinta los casos en que se presenta este control judicial.

El artículo 920 al que hace referencia la disposición legal se relaciona con el inicio del procedimiento de huelga, el cual tiene lugar en el momento en que la autoridad del trabajo, cualquiera que sea ésta, recibe un pliego de peticiones: El pliego de peticiones deberá reunir estos requisitos: 1) Se formulará por escrito y se dirigirá al patrón; en el propio escrito se formularán las peticiones y se anunciará el propósito sindical de ir a la huelga si no son satisfechas tales peticiones. 2) Se fijará día y hora en que tendrá lugar la suspensión de las labores o el término de prehuelga que legalmente proceda, conforme a la naturaleza de la actividad patronal. 3) 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. En los casos de celebración o revisión de un contrato-ley, el escrito de emplazamiento a huelga se presentará por los sindicatos coligados con treinta días de anticipación. 4) El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado. De no reunirse los anteriores requerimientos legales puede ocurrir: que se rechace el escrito de emplazamiento a huelga o que el término de prehuelga se prolongue hasta haber sido cubiertos, iniciándose entonces nuevo periodo de prehuelga.

El segundo caso que se contempla es cuando el emplazamiento lo presenta un sindicato que no es titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato-ley. Se trata de evitar lo que en lenguaje intersindical ha dado en llamarse entre nosotros “el robo de contratos colectivos”; esto es, en algunos casos un grupo de trabajadores que se encuentra afiliado a una determinada agrupación, en forma subrepticia organiza o se adhiere a otra, sin importar para el caso los motivos que se tengan o se hubieran tenido en un momento dado. Por regla general, cuando se presentan estas situaciones el nuevo sindicato o coalición, si

aún no obtiene el registro, o el sindicato al cual se han afiliado los trabajadores presenta un emplazamiento a huelga para obligar al empresario no sólo a su reconocimiento como agrupación mayoritaria, sino para presionarlo respecto de la titularidad o administración de un contrato colectivo ya existente en la negociación. Bajo el imperio de la ley de 1931, y durante los primeros años de vigencia de la ley de 1970, se dio esta posibilidad y, aun cuando las autoridades del trabajo negaban validez al movimiento y declaraban ilícita la huelga, ello podían resolverlo hasta que se suspendían las labores y el patrón solicitaba la declaración de inexistencia o ilicitud de dicha huelga, con los perjuicios inherentes a tal conducta. De ahí la justificación actual de la reforma.

Similar es el último caso que contempla la ley, cuando, no obstante existir un contrato colectivo de trabajo ya firmado, una tercera agrupación obrera emplazaba a huelga para proteger aparentes intereses de sus agremiados, aun cuando sólo tuviesen en la empresa o establecimiento emplazados dos o tres trabajadores afiliados. Con base en esta pretensión se iniciaba un procedimiento irregular que en el fondo llevaba el propósito de obtener alguna cantidad de dinero para no cerrar un negocio aunque fuese por veinticuatro o cuarenta y ocho horas, término mínimo para que la autoridad del trabajo declarase la inexistencia de la huelga. El hecho se daba por la misma razón anterior, el presidente de la Junta que recibía el emplazamiento no podía resolver la irregularidad sino hasta efectuada la suspensión del trabajo, con el consiguiente perjuicio patronal. Algunos patronos aceptaron el chantaje por resultarles menos perjudicial cualquier suspensión de labores, por muy corto que fuese el periodo en que esto sucediese, sin esperar a la calificación judicial del movimiento.

A las circunstancias anteriores se debió la reforma legal que entró en vigor el año de 1980 y que sin duda avalará la Suprema Corte de Justicia de la Nación en cuanto se presente algún caso concreto a su consideración, pues hasta el momento sólo algún tribunal colegiado ha dictado resolución en el sentido de otorgar al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca de esas situaciones irregulares la facultad de rechazar un emplazamiento.³⁸

³⁸ El Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito pronunció tesis interesante casi desde la promulgación de la ley vigente, en el amparo en revisión número 337/70, quejoso: Coalición de enfermeras y empleados del Hospital Civil de Ciudad Victoria, Tamaulipas, en la que dijo: "No puede aceptarse que una Junta Local de Conciliación y Arbitraje sea mero amanuense, obligada a poner en práctica facultades que la Ley establece, por el solo hecho de que se presente escrito sobre emplazamiento de huelga. Como al admitir y dar curso a un emplazamiento de huelga se determina

Varias críticas ha recibido esta reforma por considerarla algunos sindicatos contraria a la Constitución, la que no establece limitación al derecho de huelga. Consideramos que no es inconstitucional la disposición, pues lo único que se ha hecho es reglamentar una conducta que, de no tener un freno, caería en el campo de aplicación del derecho penal. Tampoco puede estimársele limitación sino control judicial, a efecto de impedir que sindicatos, cuya existencia legal esté inclusive acreditada, actúen en situaciones que el simple sentido común advierte que son irregulares, máxime cuando existen medios legales a los cuales puede acudir de ostentar mejores derechos, con mayor razón si tal circunstancia ni siquiera concurre. Ni una ni otra oposición son admisibles y a evitar actos ilegales y de grave alteración para la paz sindical ha tendido el empeño del legislador, quien como lo expresara también en el dictamen de la comisión legislativa de la Cámara de Diputados, la reforma “buscó impedir la presencia de situaciones violentas que ponen en evidencia la justicia social, la que a través de las disposiciones legales, regula en México las correctas relaciones obrero-patronales”.³⁹

VII. CONCLUSIONES

La doctrina ha recogido la obligatoriedad del registro de las asociaciones profesionales, ya sea como medio de publicidad de su constitución y actividades o como un acto de homologación por el cual se reconoce su organización interna, y se le otorga capacidad legal para el ejercicio de la función social que les corresponde. Los requisitos introducidos en la ley han tenido el único propósito de garantizar la representatividad y el consentimiento sindicales, lo primero para establecer la legitimidad de la asociación, lo segundo para evitar la posible existencia de actos nulos. Un sindicato puede tener una aparente existencia formal: un nombre, un domicilio, unos afiliados, etcétera, pero no existir como institución, sino con propósitos distintos a los de su formación jurídica. Y es que si no se persigue como finalidad establecer un conjunto de auténticas relaciones individuales, no puede pensarse en un sujeto propio de los derechos y obligaciones que nacen de ellas.

la existencia de providencias y circunstancias excepcionalmente importantes, la Junta antes de admitir y darle curso, debe examinar si están satisfechas las exigencias fundamentales que la Ley previene, entre ellas examinar si los emplazantes tienen la calidad, la legitimación que la Ley requiere para el ejercicio del derecho de huelga.” *Semanario Judicial de la Federación*, 7a. ép., vol. XXXIII.

³⁹ Dictamen de la comisión legislativa de la Cámara de Diputados citada en la nota número 36.

Por otra parte, el sindicato debe siempre actuar en representación de un interés colectivo y no únicamente en representación de quienes lo integren. Claro es que no puede dejar de estimarse que una eficaz defensa de la suma de intereses individuales puede ir más allá de lo colectivo, pero lo propio es combinar ambos para disfrutar de genuina autenticidad. Ello se consigue a través de las formalidades legales impuestas, porque cualquier facultad o compromiso otorgados a la asociación profesional carecería de fuerza obligatoria frente a terceros si careciera de personalidad moral y de responsabilidades. Además, esa personería es necesaria para celebrar convenciones colectivas, intervenir en las condiciones de trabajo, formular disposiciones reglamentarias, adquirir bienes de toda naturaleza y disponer de ellos en la medida en que los requerimientos sociales lo exijan. Nada de esto sería factible de no contemplarse la posibilidad del registro, por resultar éste el medio idóneo para otorgarle a la asociación profesional tal suma de facultades.

La Organización Internacional del Trabajo ha considerado la necesidad del registro con apoyo en dos situaciones fundamentales: la libertad de afiliación y los atributos que debe tener toda asociación profesional en materia de independencia, experiencia y antigüedad en su formación. La ley debe proteger a los afiliados contra los actos abusivos y debe otorgarles los recursos legales para garantizarles que la acción sindical no grave en perjuicio de sus intereses individuales. Por otro lado, la actuación del grupo obrero ha de respetar la paz industrial, por lo que la violación del orden en el centro de trabajo ha de ser a su vez protegida por el orden público, siendo las autoridades las obligadas a exigir en toda situación de conflicto de intereses la honestidad sindical, base de esa tranquilidad necesaria tanto en la vida interna de las agrupaciones obreras como en sus relaciones públicas. Por esta razón la OIT avala y ha aceptado la existencia del registro como condición *sine qua non* de la honesta actuación del sindicato en lo que atañe a la obligación con sus miembros y a su responsabilidad con la sociedad en la que actúe.

Y volvamos a la teoría de la representatividad. La exigencia legal para reconocer a la asociación profesional por parte de la autoridad del trabajo se basa en la garantía de su efectiva representatividad. No se busca coartar su libertad, sino dirigir el movimiento sindical hacia cauces en los que se desarrolle con mayor eficacia la mediación entre el trabajo libre y el trabajo organizado, la relación entre capital y trabajo, la prudente intervención del Estado y el respeto absoluto al derecho de asociación. No cabe duda que esta exigencia tiene algunos inconvenientes, pero son mayores las ventajas que se obtienen: evitar la dispersión en la de-

fensa de los intereses profesionales, lograr soluciones eficaces en los conflictos, validez de los derechos individuales y colectivos frente al Estado, supremacía de los derechos particulares frente a organismos opuestos, garantía de la representación, etcétera.

Finalmente, en lo que corresponde a la intervención del Poder Judicial, el control de los sindicatos ha procurado suspender los medios de fuerza que pueda poner en juego a fin de evitar daños irreparables, evitar la aplicación de sanciones injustas o amañadas, exigir responsabilidades económicas a los dirigentes, lograr el pago de daños y perjuicios cuando se ocasionen voluntaria o involuntariamente y en suma, como hemos visto, solucionar los conflictos intersindicales y evitar actuaciones irregulares que puedan poner en entredicho la libertad sindical.

El control administrativo y judicial de los sindicatos en México ha obedecido y obedece a estas tendencias, que, como hemos expresado, surgieron de necesidades prácticas que se presentaron al iniciarse entre nosotros el desenvolvimiento de una legislación del trabajo y que después se adoptaron por nuestras leyes federales como medidas de saneamiento social, más que jurídico, para lograr una correcta adecuación de las relaciones obrero-patronales y de los mismos sindicatos entre sí, ante luchas que tuvieron lugar en los albores de su formación. El Estado mexicano tuvo que intervenir regulando su actuación, delimitando sus campos de acción y buscando la armonía de todos los intereses: individuales, de clase, políticos, económicos y los propiamente sindicales. La mejor justificación que ha tenido esta intervención ha sido la aprobación, muchos años después, de la convención internacional número 87 de la Asamblea de la Organización Internacional del Trabajo, que entre sus disposiciones consignó la del registro, reglamentado por nuestra legislación y apoyado en la interpretación constitucional hecha por nuestra Suprema Corte de Justicia, autora a su vez de los otros medios de control a que hemos hecho referencia.