

SINDICATOS Y SU PERSONALIDAD JURÍDICA

Con la fracción XVI del apartado A del Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) se autoriza a obreros y a empresarios a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses. De esta manera, se pueden unir para formar sindicatos u asociaciones profesionales y, por tanto, es incuestionable que inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de representación.

1. Personalidad jurídica de los sindicatos

Respecto al tema del reconocimiento a la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, la Ley Federal del Trabajo (LFT) hizo una inclusión novedosa que refleja el compromiso nacional de cumplir los principios y derechos enmarcados en Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto último se observa en el Art. 357 Bis que, a la letra, indica:

“El reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como sus federaciones y confederaciones no estará sujeta a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellos a:

- I. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;
- II. Elegir libremente sus representantes;
- III. Organizar su administración y sus actividades;

- IV. Formular su programa de acción;
- V. Constituir las organizaciones que estimen convenientes, y
- VI. No estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.”

Asimismo, la LFT observa que en el Art. 358 se consagran las garantías con las que cuentan los miembros de sindicatos, federaciones y confederaciones. Siendo estas garantías:

“I. Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;

II. Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;

III. Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado, y

IV. La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del artículo 373 de esta Ley.

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.”

2. Los estatutos y reglamentos del sindicato

Los estatutos son el documento que refleja la vida, la línea de acción y organización de la asociación sindical. Por tanto, son la norma fundamental de los sindicatos pues en ellos se refleja el ejercicio y trabajo que realizarán las asociaciones sindicales. Lo anterior al definir las dinámicas de funcionamiento, los métodos de participación y de decisión al interior del sindicato; además de registrar reformas que modifican principios, competencias, órganos de decisión.

El Art. 371 de la LFT establece el contenido del estatuto, toda vez que es posible categorizar las normas contenidas de la siguiente forma:

- Normas del sindicato como persona jurídica: fracciones I, II, III y IV.
- Normas que establecen las condiciones y reglas para los agremiados: fracciones V, IV y VII.
- Normas orgánicas: fracciones VIII, IX, IX Bis, XI Ter y X.
- Normas patrimoniales: fracciones XI, XII, XIII y XIV.
- Normas de establecimiento de procedimiento de consulta: fracción XIV Bis.

Mención expresa merece el procedimiento de elección de la directiva sindical y secciones sindicales. El Art. 371 da nota del principio de representatividad de los trabajadores al interior de las organizaciones sindicales de conformidad con la fracción IX, donde se establece un sistema de votación directo, personal, libre y secreto dentro del procedimiento de elección; siendo esto conforme con los principios del Convenio 87 de la OIT (véase Recuadro 1). Asimismo, en la LFT en el Art. 371 Bis se establece un procedimiento de verificación o inspección del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del Art. 371.

Recuadro 1.

El contenido de los estatutos sindicales se encuentra descrito en el Art.371 de la LFT:

- 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.
- 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 concurren 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 sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.

Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:

- a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;
- b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;
- c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;
- d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección;
- e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar, y

f) La documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los sindicatos a que se refiere este inciso, contendrá cuando menos los siguientes datos y requisitos:

- 1.- Municipio y entidad federativa en que se realice la votación;
- 2.- Cargo para el que se postula al candidato o candidatos;
- 3.- Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate;
- 4.- El nombre completo del candidato o candidatos a elegir, y
- 5.- Las boletas deberán validarse en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato.

El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso;

IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género;

IX Ter. Normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de

elección de los órganos internos del sindicato;

X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales.

En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de esta Ley;

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 y forma de presentación de la cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

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

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XIV Bis. Procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo iniciales y de sus revisiones. Para tal efecto, los estatutos deberán observar el procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter, fracción II de la presente Ley, y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.”

El Art. 422 de la LFT, por su parte, define al reglamento interior de trabajo como

“... el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.”

El reglamento se formará mediante el acuerdo de los trabajadores y del patrón, y en cuanto se ha formulado, se depositará en el CFCRF. En tal virtud, ambas partes están obligadas a observar las disposiciones en el reglamento, debiendo cubrirse los requisitos del Art. 424 de la LFT. El Art. 423 indica el contenido del reglamento, a saber:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.”

Este reglamento será público para consulta de cualquier persona, tal como se señala en el Art. 424 Bis de la LFT. Asimismo, el reglamento surte efectos a partir de la fecha de su depósito, por lo que debe imprimirse y repartirse entre los trabajadores, siendo fijado en los lugares más visibles del establecimiento (Art. 425, LFT).

La mesa directiva sindical se integra por el secretario general del sindicato, el secretario de actas, el tesorero y comisiones varias. Algunas de las áreas que se consideran en la conformación de la directiva son también la de reclamos y conflictos, la de formación sindical, y de equidad de género. El Art. 371 (fracción IX del apartado B) y 371 Bis de la LFT se indica el procedimiento para la elección de la mesa directiva y sus secciones, así como del cumplimiento en cuanto a requisitos que les son solicitados por parte del CFCRF. Esta revisión por parte del Centro busca brindar

validez al proceso, realizando consultas cuando exista duda razonable sobre la legalidad del procedimiento. En tanto que la representación del sindicato, el Art. 376 de la LFT observa que ésta

“... se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos. Los miembros de la directiva sindical que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.”

La soberanía de la asamblea sindical se limita por la LFT y por los estatutos. Esto es, no basta el acuerdo mayoritario de la asamblea, sino que es necesario que los acuerdos de la asamblea reúnan los requisitos de forma y de fondo que exigen la ley y los estatutos, dado que se debe respetar la garantía de los derechos individuales de los trabajadores. Cabe destacar que, el procedimiento de elección que realizan los miembros de un sindicato respecto al Secretario General, o a su equivalente, a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se realiza de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere el inciso f de la fracción IX del Art. 371 de la LFT. Aunado a lo anterior, se indica que estos requisitos son esenciales para la expresión de la libre voluntad de los afiliados al sindicato; por lo que de incumplirse estos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso.



3. La capacidad de los sindicatos

El contrato colectivo incumbe exclusivamente a los sindicatos, y no incluye a personas distintas al sindicato, ya que en el ejercicio de acciones derivadas del contrato colectivo con personas distintas al sindicato ejercen su derecho individual.

En lo particular, el Art. 375 observa que:

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

En cuanto a la capacidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones, el Art. 374 señala que ésta contempla:

- 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.

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

V. Establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.”

Por ello, cuando los sindicatos ejerciten acciones en que se discuten únicamente derechos patrimoniales de los trabajadores en lo personal deben precisar, en sus respectivas demandas de trabajo, los nombres de esos trabajadores. Incluso, los sindicatos tienen facultades legales para representar en sus reclamaciones a los familiares o deudos de un obrero agremiado que hubiese fallecido. Recordando por el Art. 376 que la representación del sindicato se ejerce por su secretario general, salvo disposiciones particulares del sindicato.

Así, conforme a lo previsto en los Art. 374 y 376, los sindicatos legalmente constituidos son personas morales con capacidad jurídica, entre otras cosas, para defender ante todas las autoridades, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes. No obstante, la falta de registro de la agrupación sindical impide la existencia legal, como persona jurídica de dicha agrupación, sin que obste a las personas físicas promoventes.

La LFT también prevé un conjunto de obligaciones y prohibiciones de los sindicatos, las cuales se encuentran en los Art. 377 y 378, respectivamente. Asimismo, el Art. 373 indica la temporalidad con que se deben realizar asambleas y cuestiones claves al respecto de su rendición de cuentas (véase Recuadro 2).

Recuadro 2.

El Art. 377 señala que:

“Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la Autoridad Registral, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, y
- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determine la Autoridad Registral.”

Por otra parte, es importante revisar el Art. 378, el cual indica que:

“Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.
- III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;

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

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

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

VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y

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

Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.”

Además de las obligaciones antes mencionadas, el Art. 373 de la LFT habla sobre la rendición de cuentas por parte de la directiva sindical. El artículo observa que:

“La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos,

cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical.

La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino, debiendo levantar acta de dicha asamblea.

El acta de la asamblea en la que se rinda cuenta de la administración del patrimonio sindical deberá ser entregada dentro de los diez días siguientes al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su depósito y registro en el expediente de registro sindical; esta obligación podrá cumplirse por vía electrónica.

La información anterior deberá entregarse por escrito a cada miembro del sindicato en forma completa, dejando constancia de su recepción.

Las obligaciones a que se refieren los párrafos anteriores no son dispensables.

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

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrá acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley. De comprobarse la existencia de las irregularidades referidas, se sancionará a quien o quienes resulten responsables de las mismas, previo desahogo del

procedimiento de investigación y resolución establecido en los estatutos; de no prever éstos sanciones eficaces y proporcionales a la gravedad de las conductas u omisiones en que se hubiese incurrido, los responsables podrán ser sancionados por los órganos sindicales competentes con la suspensión o destitución de su cargo, según sea la gravedad de la irregularidad cometida, sin menoscabo de que se ejerzan las demás acciones legales que correspondan.

Con independencia de lo anterior, de no proporcionarse la información o las aclaraciones correspondientes, los trabajadores podrán tramitar ante el Tribunal que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El trabajador también podrá acudir a la Autoridad Registral para denunciar la omisión anterior a fin de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la información de la administración del patrimonio sindical completa, apercibiendo a los secretarios general y de finanzas u homólogos en términos del artículo 731 de esta Ley.

El ejercicio de las acciones a que se refieren los párrafos anteriores, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.”

La fracción XIV Bis del Art. 371, por su parte, señala que los estatutos deben contener el procedimiento para llevar la consulta para la aprobación de los contratos colectivos.

Esta fracción señala que mediante voto personal, libre y secreto se debe aprobar el contenido de los contratos y sus revisiones, siendo este procedimiento contemplado en el Art. 390 Ter en su fracción II, de la misma LFT. Dicho Art. 390 Ter busca legitimar el contenido y alcance de los contratos colectivos de trabajo iniciales, así como lo vinculado con las revisiones de los contratos ya existentes (véase Recuadro 2).

Recuadro 2.

El Art. 390 Ter, en su fracción II, señala a la letra que:

“II. El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

- a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;
- b) La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;
- c) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;
- d) El empleador no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta;
- e) El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visible y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;

f) El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicho Centro lo publique en su sitio de Internet.

El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma;

g) Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral. El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación, y

h) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados”.

Referencias:

DOF. (2022a). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última Reforma DOF 18-11-2022.* <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

DOF. (2022b). *Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 27-12-2022.* <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>