

DICCIONARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

Coordinador:
JOSÉ MANUEL LASTRA LASTRA



EDITORIAL
PORRÚA
AV. REPÚBLICA
ARGENTINA 11

UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA
DE MÉXICO



a) Es la prueba de recuento que se practica por la autoridad laboral, en la que deben tomarse en consideración los votos de los trabajadores que concurren personalmente.

b) Es el momento procesal en donde se puede constatar la voluntad personal absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato a que pertenecen, o en relación al cual estiman que debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo.

c) La resolución que dicte una junta, ordenando practicar un recuento antes de que estalle una huelga en la empresa emplazada, para conocer si el acuerdo de suspender el trabajo fue de la mayoría resulta contrario a la ley, y sólo es factible cuando se promueve la inexistencia de la huelga.

d) Tratándose de un conflicto por titularidad y administración de un contrato colectivo, el hecho de que la diligencia de recuento no se practique en un solo acto no es una violación procesal.

e) No es falta de probidad del patrón el no cubrir los salarios de los trabajadores de confianza de la empresa afectada por un movimiento de huelga, por estar suspendidos sus contratos como consecuencia de la propia huelga.

IV. BIBLIOGRAFÍA: Barajas Montes de Oca, Santiago, *La huelga. Un análisis comparativo*, México, UNAM, 1983; Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1976, t. II; Castorena, J. Jesús, *El derecho de huelga en México*, México, s.p.i., 1931; Cavazos Flores, Baltasar, "Deficiencias legislativas en materia de huelgas", *Estudios de derecho procesal del trabajo en honor del doctor Alberto Trueba Urbina*, México, Universidad de Yucatán, 1977; Climent Beltrán, Juan B., *Formulario de derecho del trabajo*, 3a. ed., México, Esfinge, 1974; Cueva, Mario de la, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1979, t. II; Lastra y Lastra, José Manuel, *Derecho sindical*, 3a. ed., México, Porrúa, 1999; Pizarro Suárez, Nicolás, *La huelga en el derecho mexicano del trabajo*, México, s.p.i., 1938; Santos Azuela, Héctor, "El derecho constitucional de huelga", *Temas Jurídicos*, México, núms. 2 y 3, octubre-septiembre de 1996-1997, Trueba Urbina, Alberto, *Diccionario de derecho obrero*, México, Botas, 1957.

Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ

REGISTRO SINDICAL. I. Del latín *regesta*, registro, cosas que se anotan; libro índice donde se apuntan noticias; anotar, inscribir; y del francés *syndicat*, que alude a la idea de asociación profesional formada para la defensa de in-

II. Los efectos del registro tienen una gran importancia en la vida de los sindicatos: 1. Primeramente crea la presunción *iuris tantum*, de que satisface los requisitos de fondo necesarios a su existencia.

2. Este primer efecto posee un valor general: la LFT superó la imprecisión de la Ley de 1931, al establecer, en el a. 368, que el registro otorgado por la Secretaría de Trabajo o por las mismas juntas de Conciliación y Arbitraje, produciría efectos ante todas las autoridades.

3. El registro prueba asimismo que el sindicato es una persona jurídica de la obligación impuesta a los sindicatos de presentar el acta de la sesión en que se eligió a la mesa directiva, faculta a ésta a representar la institución ante todas las autoridades y en las relaciones con los patronos.

La Ley anterior —esto es, la de 1931— en su a. 242 establecía que "para que se consideren legalmente constituidos los sindicatos, deberán registrarse". La naturaleza del registro de los sindicatos constituye uno de los puntos oscuros del derecho laboral. Aun cuando no se requiere la autorización previa para su constitución, los sindicatos deben obtener el registro para estar legalmente constituidos (a. 374).

La Ley actual, en el a. 366, pfo. antepenúltimo, señala: "satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo". Aunque en la práctica muchas veces suceda lo contrario. La figura del registro es un típico acto administrativo, mediante el cual, el Estado otorga a los sindicatos el reconocimiento de que han sido satisfechos los requisitos de ley. Del registro depende la capacidad de obrar de los sindicatos y constituye una condición suspensiva legal, *conditio iuris*. De tal suerte que al otorgarse el registro se confirma la legalidad de la constitución de los sindicatos.

La ley implícitamente reconoce que los sindicatos existen desde antes de registrarse. Sin embargo, ésta será una existencia de hecho, mas no de derecho, en tal sentido el a. 374 expresa: "sólo los sindicatos legalmente constituidos son personas morales". Esto es, los registrados, los demás que no hayan satisfecho este requisito formal no pueden alcanzar el rango jurídico de personas morales.

La falta de registro es motivo de honda preocupación para las asociaciones profesionales, la carencia del mismo los imposibilita para

den emplazar a huelga para obtener la firma del mismo ni su revisión como tampoco su cumplimiento.

III. Las autoridades registrales son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o, en su caso, las juntas de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con la naturaleza federal o local que tengan los sindicatos que pretendan registrarse. El registro es un acto de naturaleza administrativa y no jurisdiccional.

La Ley, en su a. 366, indica los casos en que éste podrá negarse:

a) Si el sindicato no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patronos.

b) Si no se constituyó con el número de miembros fijados en el a. 364; esto es, veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, en su caso.

c) Si no se exhiben documentos a que se refiere el a. 365.

La autoridad registral, en ejercicio de sus facultades, habrá de examinar los documentos exhibidos para constatar si reúnen los requisitos de ley. Satisfechos éstos, el a. 366 en comentario establece que ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Cubiertos los requerimientos que establece la Ley y si la autoridad no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que lo haga, y si ésta no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad —dice el citado numeral— dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva. Esta forma de registro que se analiza es conocida en la práctica y en la teoría como *registro automático o ficto*.

IV. La Ley emplea, en su a. 168, el vocablo *otorgado*, que ha sido llevado a extremos interpretativos, causando con ello confusiones y apreciaciones erróneas. Hay quienes estiman que aquél existe desde el momento de su constitución; otros a partir del acuerdo administrativo en el que se otorga el registro. Las tesis son contradictorias, aunque al parecer son más los que simpatizan con la idea de que el sindicato existe como tal desde que se constituye y no a partir de su registro. La realidad jurídica es otra, puesto que la existencia del mismo y el rango de persona jurídica lo adquiere a partir del registro y no de la constitución. El fondo del

carácter político, es a través de estos mecanismos como el Estado ejerce el control de las asociaciones profesionales.

En cuanto a la cancelación del registro, la Ley alude a dos cuestiones específicas en su a. 369: a) en caso de disolución del sindicato y, b) que el sindicato deje de tener los requisitos legales. En cuanto al procedimiento de cancelación, el legislador estableció la obligación de que habrá de tramitarse ante las juntas de Conciliación y Arbitraje (a. 369) y siempre en vía jurisdiccional (a. 370), prohibiendo expresamente la disolución, suspensión o cancelación del registro por vía administrativa (a. 370). Asimismo, el a. 4o. del Convenio 87 de la OIT declara que: "las organizaciones de trabajadores y empleados no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa".

Es curioso advertir que, aun cuando en el a. 370 se menciona *la suspensión de los sindicatos*, en rigor no existe disposición alguna que las regule. Debe pensarse que esta referencia obedeció a un exceso de celo legislativo, sin duda, impropio.

V. En Italia, la Constitución vigente a partir del 1o. de enero de 1948, expresa en su a. 1o. que: "Es una República democrática fundada sobre el trabajo", y en su a. 39 declara: "*l'organizzazione sindacale é libera*", inmediatamente después menciona la condición del registro, para que los sindicatos tengan personalidad jurídica: "*I sindacati registrati hanno personalità giuridica*". Después de haber cubierto el requisito del registro, pueden representar a los miembros, celebrar contratos colectivos, etc.

La Constitución española de 1978, en su a. 22.1, establece el derecho de asociación y, en el mismo a., en el 22.3, indica: "deberán inscribirse en un registro".

La Ley Fundamental de Bonn, promulgada el 23 de mayo de 1949, en su a. 9o. declaraba: "Todos los alemanes tienen derecho de constituir asociaciones", pero no imponía el requisito del registro. En el derecho alemán la protección jurídica es amplia, porque hace referencia a toda unión libre jurídico-privada y corporativa.

Los países que integraron el llamado bloque socialista, proclamaron en sus cartas fundamentales que la base del poder popular radicaba en el pueblo trabajador, por lo cual el poder pertenecía, al menos en teoría, a los trabajadores.

Por su parte, la Constitución de Polonia, de 22 de julio de 1952, sustentada en su a. 1.2, que la base del actual poder popular es la alianza de

Las organizaciones políticas, las uniones sindicales, las asociaciones de campesinos trabajadores, las asociaciones de cooperativas, las asociaciones juveniles, femeninas, deportivas y defensivas, las sociedades culturales, técnicas y científicas y otras organizaciones sociales del pueblo trabajador, agrupan a los ciudadanos con el fin de que participen activamente en la vida política, social, económica y cultural (a. 84.2). Recuérdese la destacada participación del líder Lech Walesa, en la vida política y económica de aquel país, a través del ya famoso sindicato *Solidaridad*, que lo llevó a ocupar la presidencia de la República.

VI. En las Constituciones latinoamericanas, entre ellas la de Argentina sancionada en 1853, con las reformas de 1860, 1866, 1898 y 1972, en su a. 14 *bis*, dispone que "El trabajo en sus diversas formas gozará la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro".

La Constitución de Colombia de 1886, con las reformas de 1947, limita la existencia de las asociaciones, en su a. 44, al condicionarlas al registro.

La Constitución de la República de Panamá de 1972, reformada en 1978 y 1983, en su a. 39, dice al respecto: "Es permitido formar compañías, asociaciones y fundaciones que no sean contrarias a la moral o al orden legal, las cuales pueden obtener su reconocimiento como personas jurídicas".

La Constitución Peruana, en su a. 10., inciso 11.A, instituye el derecho de asociación, y dispone que "las personas jurídicas se inscriban en un registro público".

VII. BIBLIOGRAFÍA: Alonso, Martín, *Diccionario del español moderno*, México, Aguilar, 1992; Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, 10a. ed., México, Porrúa, 1994, t. II; Cavazos Flores, Baltasar, *35 lecciones de derecho laboral*, México, Trillas, 1982; *id.*, *Nueva Ley Federal del trabajo, tematizada y sistematizada*, 2a. ed., México, Trillas, 1989; Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1979, t. II; García de Diego, Vicente, *Diccionario etimológico español e hispánico*, Madrid, Espasa-Calpe, 1989; Lastra Lastra, José Manuel, *Derecho sindical*, 3a. ed., México, Porrúa, 1999.

José Manuel LASTRA LASTRA

REGLAMENTOS DE TRABAJO. I. Conjunto de condiciones de carácter técnico, administrativo o disciplinario, que norman el funciona-

miento de un centro de trabajo y las cuales corresponden a la dirección, organización, seguridad, higiene o distribución de labores, cuya observancia es obligatoria para los trabajadores. Estatuto interno que regula los procesos de productividad en sus diversas fases y operaciones en una empresa o establecimiento. En el ámbito de la administración pública, las condiciones de trabajo impuestas a los servidores del Estado para el correcto desarrollo de trámites y actuaciones de los organismos que lo integran.

Constituyendo en su origen el reglamento un documento privado, generalmente impuesto a las personas que prestaban un servicio, con el objeto de que sirviera de orientación en el desempeño de sus actividades ordinarias; la organización actual de las grandes empresas y el impulso del maquinismo, así como la complejidad de los sistemas de producción que han sido puestos en práctica para obtener óptimos resultados en materia de instalaciones, seguridad, productividad, etc., ha traído como consecuencia la necesidad de instrumentar el trabajo a través de reglas que se imponen o son acordadas entre patronos y trabajadores, a fin de que aquél sea más armonioso y acorde con los requerimientos industriales, comerciales o de simple interés patronal.

Por otra parte, debido a la amplia gama de actividades que hoy se realizan, no es posible a los empresarios o a los propietarios de una negociación moderna, la vigilancia de los múltiples aspectos que se contemplan en la operación de un centro de trabajo, por lo que tanto él como el personal de dirección, únicamente pueden dedicarse a formular una serie de ordenamientos para ser cumplidos por los trabajadores, pues su actividad necesitan dedicarla a otros menesteres. De esta manera, las observaciones verbales que hacía el maestro de taller se han convertido en reglas escritas que determinan la disciplina de trabajo dentro de la explotación.

II. Reiteramos que en su origen el reglamento de trabajo fue un documento privado, "la base de un contrato más o menos tácita entre el patrono que era quien lo formulaba, y el trabajador quien lo aceptaba como condición previa de su ingreso a la empresa", como se expresó en la legislación norteamericana; tiempo más tarde los tratadistas lo incluyeron en los contratos de adhesión, cuyas cláusulas eran, algunas de ellas, de carácter obligatorio e inderogables, otras dirigidas a regular la conducta que debían seguir los trabajadores en el desempeño

de sus labores; pero en la actualidad tanto las sociedades capitalistas como las socialistas han aceptado, por una parte, la injerencia oficial en la ordenación y contenido de los reglamentos de trabajo, lo que les otorga la calidad de instrumentos públicos en cierta medida; por la otra, la fijación de obligaciones recíprocas que convienen patronos y trabajadores para hacer más eficaz la relación de trabajo.

Sistemas puestos en ejecución lo mismo en Francia, España, Gran Bretaña o Alemania, que en la ex URSS, Yugoslavia o Rumania, tienden todos a precisar los fundamentos de dicha relación, con el propósito de impedir que sea la voluntad del empleador la que predomine en el manejo del personal. En estos sistemas el trabajador comparte la responsabilidad del trabajo por la conveniencia que a él mismo le reporta quedar sujeto a un orden preconcebido. En algunos países las disposiciones reglamentarias del trabajo todavía se encuentran comprendidas en las cláusulas de las convenciones colectivas; y en algunos otros, los menos por fortuna, no existen disposiciones legales que establezcan normas mínimas para la distribución de las labores, sino instrumentos privados o disposiciones verbales que se dan al trabajador cuando ingresa a una negociación. A pesar de ello, el reglamento del trabajo se ha impuesto y comprende en la actualidad multitud de facetas que van desde ordenamientos generales hasta instrumentos particulares que regulan la actividad de un departamento, de un taller, de una sección industrial, incluso las disposiciones específicas que corresponden a sofisticadas actividades productivas.

III. El a. 123 de nuestra C no comprendió entre sus apartados las relativas al reglamento de trabajo, pues al dejar a los estados la facultad de legislar en la materia laboral, fueron las entidades federativas quienes estatuyeron normas sobre el particular. A eso se debe que hayan sido las leyes locales del trabajo donde surgieron capítulos cuya denominación "Del reglamento interior" permitió el nacimiento de una terminología que adquirió autonomía, al igual que una serie de reglas sobre: "el cumplimiento del trabajo en almacenes, tiendas, fábricas, talleres, haciendas de campo, en los campamentos de trabajadores y en cualquier lugar de trabajo a donde concurrieran a prestar servicios más de cinco trabajadores". El reglamento debía contener: horas de entrada y salida de los trabajadores; descansos para las "comidas"; forma de entrega de los materiales para el de-

sempño del trabajo; los nombres y funciones de las personas que ocupasen las jefaturas de los talleres o departamentos, de los administradores de campo, de los sobrestantes de obras, de los jefes de escritorio, de los pagadores y demás empleados superiores; las facultades del personal de dirección y vigilancia; los días y lugares de pago; las instrucciones para la limpieza de la maquinaria y aparatos, o para el aseo de los locales; prescripciones sobre orden, higiene, seguridad y moralidad en los talleres; recursos concedidos a los obreros en casos de dificultades en las relaciones con el personal directivo; las penas y correcciones que podían imponerse por infracciones al reglamento; y reglas sobre la disciplina, orden y regulación de los trabajos a los cuales se dedicara cada persona o grupo de trabajadores. Se tenía por nula toda disposición que fuera opuesta a lo estipulado en los contratos de trabajo, o contraria a las prescripciones imperativas o prohibidas por la ley.

Puede apreciarse que tan completo contenido del reglamento sirvió de base para su inclusión posterior a la LFT de 1931, en la que inclusive se introdujeron otras reglas, como la limitación de las sanciones que fuesen impuestas a los trabajadores cuando observaran conductas irregulares dentro del centro de trabajo; el impedimento para mujeres y menores de realizar labores insalubres o peligrosas; la naturaleza de los trabajos temporales o transitorios; la práctica de exámenes médicos periódicos para todos los trabajadores, así como otras reglas que según la índole de cada empresa, resultasen necesarias para conseguir la mayor regularidad en el desarrollo del trabajo. A este respecto y sólo para efectos de administración interna, se facultó a los patronos la implantación de reglas de orden administrativo o técnico en la ejecución de los trabajos, sin exigir que éstas quedasen incluidas en los reglamentos interiores regulados por la propia ley.

Los reglamentos debían ser impresos o escritos, con caracteres fácilmente legibles y debían fijarse en los lugares más visibles de los establecimientos. Además, dentro de los ocho días siguientes a su expedición, debía depositarse un ejemplar de cada reglamento en la secretaría de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; facultándose a los sindicatos para pedir su revisión en caso de no llenar los requisitos legales o cuando contraviniesen algún precepto contenido en disposiciones administrativas complementarias que por su parte