

301809
126



FUNDADA EN 1960

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

20

**LA IMPROCEDENCIA DE LA CLAUSULA
DE EXCLUSION POR SEPARACION
EN LOS SINDICATOS**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :

JOSE ZEFERINO SANCHEZ ZARATE

Primera Revisión:
Lic. Jorge Estudillo Amador

Segundo Revisor:
Lic. Carlos Pichardo Hernández

México, D. F.

1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A MIS PADRES :

Longinos Sánchez Arvizú y
Raquel Zárate Gonzalez

por su apoyo, comprensión
y los esfuerzos que reali-
zarán para ayudarme en la
obtención de mi Carrera -
de Lic. en Derecho.

A MIS HERMANOS :

Longinos, Patricia, Lorena,
Claudia, Luis, Veronica y -
Raquel con profundo cariño
y gratitud.

A MI QUERIDA ESPOSA :

Ventura García Cruz

porque con su invaluable apoyo
y amor fué el estímulo determi-
nante para la realización de -
mi carrera y la terminación de
éste trabajo.

A MIS ADORADOS HIJOS :

Raquel,
José Hugo y
Estefania
tesoro invaluable en mi
vida, esperando que en
un futuro superen mi es
fuerzo realizado.

A LA MEMORIA DE MI ABUELO :

Zeferino Sánchez Mendez
por todo lo que de él
aprendí algún día que ha
sido base primordial en
mi vida.

A LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO :

por abrirme sus puertas y
permitirme engrandecer el
cúmulo de mis conocimientos.

A MIS MAESTROS :

como un reconocimiento
a su gran sabiduría con
la que alimentaron mi
hambre de saber.

AL LIC. FERNANDO MIRANDA A.

como reconocimiento a su
digna y honesta labor.

AL LIC. GUILLERMO CORTEZ Y G.

por ser, con sus conocimientos
un gran guía en la realización
de éste trabajo.

AL LIC. CARLOS PICHARDO H.

por su colaboración y su va-
lioso tiempo que me dedicó -
en la realización de éste -
trabajo.

A MIS COMPAÑEROS UNIVERSITARIOS :

Oscar, Marcela, Miguel Angel,
Victor, Leticia y Eva por su
invaluable apoyo y su gran
amistad.

A MIS SUPERIORES Y COMPAÑEROS
DEL 42755 :

como un reconocimiento de gra-
titud a todos aquellos que me
brindaron su apoyo.

A ENRIQUE SANCHEZ A.

como agradecimiento a
su determinante apoyo.

A DIOS Y A LA VIRGEN MARIA :

porque alimentan mi ser de
tranquilidad ayudandome a
nunca darme por vencido.

I N D I C E

LA IMPROCEDENCIA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN LOS SINDICATOS

INTRODUCCION.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO.

1.- EPOCA ANTIGUA.	2
A).- GRECIA.	3
B).- ROMA.	4
2.- EPOCA MODERNA.	7
A).- INGLATERRA.	14
B).- FRANCIA	20
C).- ITALIA.	25
D).- ESPAÑA.	31
E).- ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA . . .	35
F).- MEXICO.	39

CAPITULO II

CONCEPTOS JURIDICOS FUNDAMENTALES.

1).- INTRODUCCION.51
2).- DERECHO SINDICAL.52
3).- DEFINICION DE SINDICATO54
4).- NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO .	.59
5).- MEDIOS DE ACCION.63
6).- FINES DEL SINDICATO66
7).- CLASES DE SINDICATOS.68
8).- CLASIFICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS	70
9).- OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS. . .	.72
10).- FUNDAMENTOS JURIDICOS DEL SINDICATO.	73
11).- CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS . .	.75
12).- LOS ESTATUTOS.78
13).- CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS.80
14).- EL PATRIMONIO SINDICAL82
15).- PROHIBICIONES LEGALES DE LOS SINDICATOS84
16).- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS85
17).- LIBERTAD SINDICAL.87

18).- EL SINDICALISMO PRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.93
---	-----

CAPITULO III

GENERALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO.

1).- INTRODUCCION.97
2).- ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	101
3).- DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	102
4).- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	105
5).- REQUISITOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	110
6).- CLASIFICACION DEL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO . . .	111
7).- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	113

8).- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO	
DE TRABAJO.	114
9).- REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO	
DE TRABAJO.	115
10).- TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO	
DE TRABAJO	118

CAPITULO IV

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

1).- INTRODUCCION.	121
2).- ANTECEDENTES HISTORICOS	128
3).- DEFINICION DE LA CLAUSULA DE	
EXCLUSION POR SEPARACION.	129
4).- CLASIFICACION DE LA CLAUSULA	
DE EXCLUSION.	131
5).- COMPARACION DE LA CLAUSULA DE	
EXCLUSION POR SEPARACION EN LOS	
DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS	
DE TRABAJO.	133

6).- PROCEDIMIENTO PARA DECRETAR LA SEPARACION DEL TRABAJADOR MEDIANTE LA EXPULSION COMO SANCION DISCIPLINARIA	140
7).- FUNDAMENTOS JURIDICOS QUE SE VIOLAN AL APLICAR LA CLAUSULA DE ECLUSION POR SEPARACION.	151
CONCLUSIONES.	
BIBLIOGRAFIA.	

I N T R O D U C C I O N

INTRODUCCION.

A lo largo de la Historia de la Humanidad ha existido la idea de la supervivencia, encausada ésta en las diversas épocas de la vida; así tenemos que el hombre siempre ha tratado de unirse para poder sufragar la debilidad propia de su estado, desde la antigüedad al sentir que no podía realizar determinadas cosas trató de hacerlas reuniéndose con otros hombres y en determinados casos con otros clanes o tribus.

Con la evolución del Hombre surgió la necesidad de realizar ciertas actividades que le permitieran vivir adecuadamente, así llegamos a la época en la que se tiene que prestar un servicio para recibir a cambio un pago que le permitiera satisfacer las necesidades propias para vivir dignamente.

El trabajador al verse explotado por los patronos tiranos, comprendió que tenía que asociarse para poder obtener condiciones de trabajo y de vida más humanas y mejor retribución, soportada esta exigencia en el trabajo y la fuerza que da la unión, esta tarea no fué nada fácil, pues fue reprimida cuantas veces se intentó.

La lucha de clases reafirmó la idea de que aso--

ciados de manera adecuada traeria como consecuencia conseguir el respeto a la dignidad de los trabajadores y así con un sin número de quebrantos, prohibiciones, amenazas, ataques y sacrificios, se ha logrado en muchos países el reconocimiento a los trabajadores para que asociados puedan pedir y obtener mejoras a las condiciones de vida y de trabajo.

El Sindicalismo en México ha sido una lucha que en la actualidad dista mucho de ser lo que fue en un inicio, porque mientras en aquellos tiempos se luchaba por el reconocimiento y obtención de la dignidad del Trabajador, pues en realidad se pedian cuestiones justas acorde con las necesidades de esos tiempos, en la actualidad todo esta condicionado a la voluntad de lideres que lejos de pretender obtener mejoras para sus representados, se conforman con lo que les dan toda -- ves que buscan permanecer en el poder a costa de los trabajadores, aunque por otro lado los únicos culpables somos los trabajadores por no ser capaces de siquiera exigir medianamente lo que conforme a derecho nos corresponde, ya sea por ignorancia o por cobardia fincada en el control que ejercen los lideres sobre -- los trabajadores através de amenazas simentadas en la ley como es el caso de la Clausula de Exclusión por -- Separación.

El Sindicato como se expresa en las multiples

definiciones existentes así como las que expresan las leyes, debe tratar de obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores defendiendo adecuadamente sus intereses. Este objetivo del sindicato es en esencia fabuloso, pero en la actualidad esta institución se ha convertido en comparsa -- del partido oficial y por lo tanto se ha convertido en dependiente del Gobierno que los maneja a su antojo, - quitando y poniendo líderes a su conveniencia, y los - trabajadores ? serenos e incapaces, pues los pocos -- que son capaces de exigir sus derechos son duramente - reprimidos.

En cuanto a los Contratos Colectivos, son realmente una Institución Generadora de beneficios sociales para quienes estan bajo su tutela; pero por principio de cuentas ni se aplican y si se pisotean por parte de los patrones, y los sindicatos permanecen ajenos a estas situaciones o bien las concienten, y para comprobar lo anterior podríamos hacer una visita a los -- tribunales laborales para darnos cuenta de las violaciones en que incurrn tanto las empresas como los sindicatos a los derechos de los Trabajadores.

El Contrato Colectivo de Trabajo que mejora en mucho las prestaciones que otorga la Ley Federal del -

Trabajo, el realizarse su revisión solo se mejoran unas cuantas cláusulas en un índice que esta muy por debajo de las necesidades de los trabajadores, y otras cláusulas se mantienen en su situación, otras tantas desaparecen porque al parecer han dejado de funcionar o simplemente ya no le convienen al patrón, sin ponerse a pensar que han sido conquistas que a sangre y fuego fueron logradas por aquellos que dieron todo por -- consagrar al sindicato y a sus instituciones.

El Contrato Colectivo de Trabajo puede o no con tener la Cláusula de Exclusión, pero todos la contienen, pues aunque en su inicio eran para fortalecer al sindicato, en la actualidad son totalmente improcedentes pues son contrarias a derecho y se han convertido en un instrumento para evitar la disolución de los Sindicatos, aun cuando no cumplen con su función. Es trigte el hecho de que aun cuando la ley consagra por una parte un derecho, por otra lo coacciona, esta cuestion realmente es una contradicción enorme de los legisladores Mexicanos.

Este Trabajo es un producto de la inquietud -- que se desarrolló en mí a lo largo de mi preparación profesional en mi querida Institución la " UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO ", Plantel San Rafael, con el cual pretendo primeramente satisfacer dicha inquietud basa-

da en la oportunidad que me brinda nuestra Casa de - - Estudios de realizar una Tesis para señalar algo que a nuestro juicio es un tema que encierra contradicciones jurídicas, también pretendo dar en enfoque objetivo al conocimiento de lo que es un sindicato, un contrato colectivo y sobre todo hacer un señalamiento de antijuridicidad de la Cláusula de Exclusión por Separación.

Este Trabajo también está enmarcado en la in-- quietud que representa realizar una protesta por la -- falta de encuadramiento de las normas jurídicas que regulan cuestiones laborales, tales como aquellas que - - otorgan por un lado un derecho (libertad de pertenecer o no a un sindicato) y por otro dejarlo sin efecto como es el hecho de aplicar la Cláusula de Exclusión por Separación si se deja de pertenecer al sindicato, lo que dará por resultado la pérdida del trabajo y por lo tanto del sustento familiar.

Aspira este trabajo a servir de vínculo para lo grar un mejor conocimiento de lo que es el sindicato y como se ha desarrollado y así simentar las bases para comparar lo que fué en la antigüedad, lo que es hoy y lo que realmente debería de ser para así poder lograr que se respeten los derechos y la dignidad de la clase trabajadora.

J.Z.S.Z.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO.

1.- EPOCA ANTIGUA.

A).- GRECIA.

B).- ROMA.

2.- EPOCA MODERNA.

A).- INGLATERRA.

B).- FRANCIA.

C).- ITALIA.

D).- ESPAÑA.

E).- ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA.

F).- MEXICO.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SINDICATO.

1.- EPOCA ANTIGUA.

En toda época y en todo tiempo, es un hecho cierto que el trabajo ha tenido el efecto de asociar a los hombres que lo practican y a quienes lo requieren y -- aprovechan, así tenemos que para Aristoteles el hombre es un animal social, lo cual indica que no puede vivir sino en comunidad, los factores que coadyuvan a esta -- unión, pilares de la asociación humana son: el parentesco, la localidad y el trabajo. Algunos opinan que en el Clan se encuentra un débil embrión de la asociación laboral, otros consideran poco probable ésta situación si se piensa en la dificultad de descubrir una conciencia de clase y ni siquiera de agrupación profesional; no -- obstante lo anterior Alcalá-Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas se remontan al pasado en busca de antecedentes encontrando que en la India hubo asociaciones -- llamadas Sreni, formadas por agricultores, pastores, -- barqueros y artesanos que eran regidas por un consejo y tenían capacidad para contratar y comparecer a juicio .

(1).

En base a todo lo anterior debemos expresar que hay autores que consideran que las agrupaciones anti---

- (1).-- Alcalá-Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas
Tratado de Política Laboral y Social T-I Ed.
Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1976. p. 230.

FALTA

PAGINA

2

-guas en nada se parecen a las asociaciones modernas, - coincidiendo en que es necesario mencionarlasm aunque -- sea someramente, pues se trata de un mismo fenómeno, ya que las vinculaciones que se crean entre quienes tienen un oficio en común o realizan una misma actividad, tiene como causa el trabajo. (2)

A).- GRECIA.

En Grecia encontramos que la organización de la industria revestía principalmente dos modalidades: El Trabajo Servil y la Coalición de Artesanos, por una necesidad de éste tiempo se tolerarón dos tipos de Coalición Artesana: Las Hetairías de carácter político que agrupaban artesanos que tenían el mismo oficio y las -- Heranes que asociaba con el objeto de ayuda mutua y finalidades religiosas. (3)

En el Digesto, Libro 47 título XXII, ley 4a. "De Coleiis et Corporibus se reproduce un Texto de Gallo en el que se hace referencia a una práctica griega " Son -- compañeros los que son de un mismo Colegio", a estos se les permitía imponerse sus normas siempre que no fuerán contra Derecho Público, pero al parecer dicha ley se -- trasladó de la de Solon, porque en ésta se expresaba --

- (2) Castorena J. Jesus "Manual de Derecho Obrero" Ed. Fuentes Impresoras, México 1984. p. 229.
- (3) Santos Azuela Hector "Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo" Ed. UNAM México, 1987. p. 18.

así: "Si la plebe o los hermanos o los que guardan lazos sagrados, o los marinos o los que entierran en un mismo sepulcro o los compañeros que habitan juntos o por causa de negociación o por alguna otra causa; todo lo que estos dispongan por mutuo consentimiento sera válido a no ser que se prohíba por las leyes ", Cabanellas considera lo anterior como la primera referencia legal a la asociación profesional, por lo tanto las Hetairías podían redactar sus estatutos siempre que no contraviniesen a los intereses del Estado. (4)

B).- ROMA

Es evidente que las instituciones Romanas de la antigüedad son de relevante importancia, el genio jurídico de dichas instituciones perdura hasta nuestros días y también se manifestó en lo relacionado a las asociaciones, las cuales constituyeron en aquel entonces un sistema casi orgánico.

En el antiguo Imperio Romano, conjuntamente con el trabajo servil se desarrolla una fuerte organización profesional a través de los Collegia Opificum, que fueron comunidades de artesanos de carácter mutualista y religioso siendo prototipo de la asociación en la antigüedad, debiendo hacer notar que algunos consideran que el

(4) Cabanellas Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral" Buenos Aires, Argentina. 1968 T-II p. 66

origen de los Colegios gremiales romanos se encuentra en las asociaciones gremiales llamadas Hetairías y las Herañes, que los Romanos llamarón Sodalitates y Collegias -- respectivamente. (5)

Los Collegia Romanos según Plutarco fuerón creados en el Reino de Numa Pompilio; según Florus surgierón en el año 241 a.C. durante el Imperio de Servio Tulio de mostrándose esto último pues fuerón tomadas en cuenta en la constitución que dividio al pueblo en centurias, no se conoce mucho de su funcionamiento interno, pero coincidían con la organización militar por lo tanto cada profesión constituía una centuria dividida en categorías de jóvenes y ancianos. (6)

La Ley Julia de 50 a.C. reglamentó dos tipos de organizaciones, los Collegia Compitalia con un carácter religioso y los Collegia Artífices y Oficios; estas organizaciones llegarón a tener fuerza política total, razón por la cual fuerón perseguidas por el Estado, al ser consideradas como perniciosas para la vida del Estado, se vetó la existencia de aquellos colegios mediante salvoconducto promulgado en el año 64 a.C., no obstante lo anterior y pese a las restricciones impuestas con posterioridad durante el año 67 antes de cristo y las suce- --

(5) Cabanellas Guillermo "Derecho Sindical y Corporativo" Ed. Talleres el Grafico. Buenos Aires 1946. p. 19

(6) Santos Azuela Hector. op. cit. p. 19.

-sivas decretadas por Cesar Augusto y en general a las incluidas en la legislación del Imperio, las Corporaciones se multiplicarán.

En cuanto al régimen legal de estas organizaciones su formación dependía de una autorización oficial, la que al ser concedida, no necesitaba renovarse, la revocación por el contrario podía operar en cualquier tiempo.

Para Doménico Nápoletano, los Collegia Opificum de Roma inspiran, así sea indirectamente, la formación de las corporaciones medievales aparecidas en los países Germanicos, Cuerpos de Oficios en Francia y Corporaciones de Arte y Oficios en Italia.

2.- EPOCA MODERNA.

El antecedente del moderno sistema sindical, -- surge para muchos autores con las organizaciones profesionales del Medievo a partir del Siglo XI, ya sea sin dicación obrera o bien de patronos, aunque debemos hacer notar que para otros surge en el Siglo XII.

Las corporaciones de oficio nacen probablemente con un propósito de emancipación. Don una expresión de libertad, la que a su vez es fruto de la revolución comunal. El siervo y el artesano rompen sus vínculos con el Señor Feudal y se refugian en las Ciudades. Parece ser que las primeras corporaciones fuerón de mercaderes, pero sin duda de inmediato nacieron las artesanales.

Son acontecimientos diversos los que producen -- el nacimiento y desarrollo de las corporaciones de oficio, así tenemos que con el desmembramiento de la unidad política y territorial del Imperio Romano se forman en torno a las ciudades. "El tránsito del campo a las ciudades y el incremento de la actividad artesanal producen vecindades de las que derivan sentimientos solidarios a veces derivados de la concurrencia a un mismo templo" (7)

(7) De Buen Lozano Nestor. "Derecho del Trabajo" T-II Ed. Porrúa S.A. México. 1992 p. 591

Desde la época de Carlo Magno se pensó en la reorganización de los antiguos Colegios de Artesanos, pero dentro de un marco que estuviera acorde con la evolución de los centros urbanos.

Lo esencial en el Sistema Corporativo fue la Escala Gremial; la cual es definida por Alcalá-Zamora y Castillo y Guillermo Cabanellas como: "la jerarquía -- profesional característica de las corporaciones medievales de oficios". (8)

El taller Medieval que fue representativo de la Escala Gremial, se caracterizó por sus modestas dimensiones y su espíritu casi familiar. Esta organización suponía un orden jerárquico que comprendía tres rangos de actividades:

a).- El aprendiz del Oficio, no eran remunerados por sus servicios y eran aspirantes a la categoría de compañeros u oficiales.

b).- Compañeros u Oficiales, eran trabajadores asalariados al servicio y bajo el mando del Maestro.

c).- Maestros, era un trabajador libre, general

(8) Tratado de Política Laboral y Social I-II p. 243
cit. por Lastra Lastra J. Manuel "Derecho Sindical"
Ed. Porrúa S.A. México, 1991 p. 17

-mente artesano, propietario del Centro de Trabajo. (9)

El aprendiz, era puesto por sus padres en manos del Maestro, el cual adquiría derechos de tutor, el -- aprendiz debía obediencia y respeto al Maestro a cambio de enseñanza, habitación y comida. El aprendizaje tenía una duración variable y podía empezar a los diez o doce años.

Los Compañeros, conocidos también como oficiales eran antiguos aprendices que ya habían pasado de categoría, eran auténticos obreros asalariados.

Los Maestros, tenían un carácter patriarcal, -- eran titulares del poder jerárquico el cual era muy amplio, similar al del pater familias. Para adquirir el grado de Maestro, el aprendiz o el oficial, tenían que realizar una obra maestra y sustentar un examen, y además, comprar el Oficio al Gremio, una vez logrado lo anterior el Maestro se integraba a la corporación y podía establecerse, era recibido en sesión solemne y juraba sobre las reliquias de los Santos Patronos observar fielmente los estatutos y ejercer la profesión con lealtad.(10)

(9) Lastra Lastra J. Manuel op. cit. p. 17.

(10) Ibidem. p. 20.

Particularmente en sus inicios la corporación o frecio a sus agremiados algunos diferentes beneficios:

- a).- Les significó una familia profesional que pudo proporcionarles seguridad material y espiritual;
- b).- Protegio a los Compañeros en épocas de crisis y los preservó de la desocupación;
- c).- Propicio la instrucción técnica, garanti--zando al mismo tiempo mercancía buena y legítima para el consumidor. Se ha afirmado que el sistema de proteución para los asalariados existio en función de los -- fines de la corporación. (11)

Con su rigidez legal y su hermetismo, las corporaciones limitaron la libre iniciativa, creando discriminaciones entre sus integrantes y los operarios no -- afiliados, esto y la insuficiencia salarial, determinó el nacimiento de las asociaciones de oficiales denominadas Compagnonnages (compañías o compañerismos). Es--tas organizaciones jugarón un papel determinante en la contratación de la mano de obra, al grado que llegarón a ser autenticos monopolios de empleo, por lo que fuerón objeto de persecución en un principio, razón por - la cual se desarrollarán paulatinamente en el clandestinaje.

(11) Santos Azuela Hector. op. cit. p. 22.

Dentro de las aportaciones del régimen corporativo al surgimiento del Derecho Sindical deben citarse las Compagnonnages, que son incuestionablemente, el germen del moderno Sindicato.

Luego de una vigencia de casi cinco siglos, se inicia el declive de las corporaciones, algunas razones que lo originan son:

-La formación de una cerrada aristocracia de -- Maestros.

-La exageración de su carácter monopolista.

-El Dráconismo de sus Estatutos.

-La dificultad en los ascensos y el extremo de convertirlos en hereditarios.

Precipitarán la disolución y extinción de los Talleres Corporativos diversos factores tales como:

a).- Las nuevas formas de producción impuestas por la Revolución Industrial, a las que no pudieron adaptarse con facilidad.

b).- Las costosas Maquinas y Herramientas muy especializadas y de difícil adquisición.

c).- La producción masiva de las grandes empresas, que fué determinante en la eliminación de las mag

pequeñas. (12)

Influyeron también los grandes descubrimientos geográficos, la apertura de nuevos mercados, la facilidad de substituir la mano de obra y el virtuosismo artesanal lo cual anunciaba el final de las antiñas -- formas de producción para dar paso al nuevo desarrollo industrial.

Turgot, quien fuera discípulo de los fisiocratas, como Ministro de Luis XVI, expide en Febrero de 1776 el famoso édicto que lleva su nombre, que declara " abolidas en el reino las corporaciones y prohíbe -- cualquier asociación de Maestros o de Oficiales ". Poco tiempo después, Turgot cae en desgracia y su famoso édicto es revocado el 28 de Agosto de 1776. Las Corporaciones son restablecidas, algunos oficios se fusionan, los reglamentos se vuelven a aplicar siendo de -- nueva cuenta su aplicación facultativa. (13)

Tiempo después, en junio de 1791 se sanciona -- por la asamblea constituyente en Francia la Ley Le -- Chapelier, que fué no sólo la confirmación del édicto de Turgot, sino que también fué el instrumento legal -- de la burguesía en el poder para detener el crecimiento de la fuerza sindical del proletariado.

(12) Lastra Lastra J. Manuel op. cit. p. 30

(13) Ibidem. p. 31

La Ley Chapelier establece en su artículo 7':

" Que toda persona a partir del 1' de Abril tendrá libertad para hacer tal negocio o de crear tal profesión arte u oficio que le parezca bueno....." las corporaciones habfan muerto. (14)

Devesali en cuanto al Nacimiento del Sindicato - nos dice: El Derecho Sindical en su concepción moderna empieza su trayectoria, a pesar de que parezca paradójal, exactamente a partir de la Ley Chapelier y de las Leyes análogas que se dictarón en el mismo período en Europa y también en nuestro Continente. (15)

Para Russómano el Sindicato nace en el momento en que la corporación estalla por presiones de dentro para afuera y de afuera para adentro, las primeras por los aprendices y sobre todo por los compañeros y las - segundas por el proceso Industrial y la vistoria de -- las ideas liberales. (16)

(14) Ibidem.

(15) Curso de Derecho Sindical y de la Previsión Social. Buenos Aires. 1952 p. 26 cit. por Ruprecht J. Alfredo " Derecho Colectivo del Trabajo" Ed. UNAM. México. 1980. p. 29

(16) Derecho Sindical. Rfo de Jansiro. 1975. p.24 cit. por Ruprecht J. Alfredo op. cit. p. 29.

A).- INGLATERRA.

En el Siglo XVIII, Inglaterra había alcanzado -- un alto grado de desarrollo, su economía reportaba -- grandes beneficios teniendo un gran éxito su expansión colonial, y su flota Mercante crecía y tenía acceso a grandes cantidades de materia prima que transportaba -- desde las colonias; habiendo sido gran estimulante la maquina de vapor, estaba en pleno apogeo la Revolución Industrial.

La poderosa organización de los gremios medievales con su relación Maestro-Oficial.Aprendiz estaba -- perdiendo fuerza. El Sistema Industrial con su radical innovación separó el Taller del Hogar, con la distribución del Trabajo el obrero ya no trataba directamente con el dueño sino con su Supervisor.

En 1720, los Maestros de Sastreria dirigieron -- al parlamento a través de una asociación que agrupaba a mas de siete mil trabajadores una petición para la -- obtención de un mayor salario y la reducción de una hora de trabajo, siendo esta el punto de partida de las "Trade Unions" Britanicas, propagandose este ejemplo por todo el país asentando de esta forma las bases para el nacimiento del Sindicalismo.

(17) Lastra Lastra J. Manuel op. cit. p. 183.

Los conflictos de Yorkshire y Lancashire a finales del Siglo XVIII fueron un pretexto para prohibir - las asociaciones de trabajadores, las cuales habían seguido progresando. El Gobierno de Pitt apoyándose en - el ambiente ideológico de las clases dirigentes, obtuvo del parlamento la aprobación en 1779 de la primera ley de Combination Act. y en 1800 de la segunda, con - lo cual según esta corriente se ponía fin a las actividades de las asociaciones que afectan el libre progreso de la Industria.

La Primera Ley establecía que eran ilegales todos los convenios celebrados por trabajadores de fabrica o por otros asalariados para obtener aumento de hornal o reducción de la duración del horario de trabajo.

La Segunda Ley condenaba a la pena de reclusión a cualquier obrero o empresario que formara parte de - una asociación o de una coalición que incitara a abandonar el trabajo o que ayudara a los huelguistas. (18)

Esta situación sólo permitía a la asociación de dicarse a los socorros mutuos, pues las asociaciones - con esa finalidad podían constituirse solo para dis-tribuir dichos socorros en caso de enfermedad, de ve-

(18) Ibidem. p. 184.

-jez o de invalidez, este recurso fue muy limitado, pero fué aprovechado por el movimiento Ingles Obrero, -- pues no solo se concretaron a la actividad señalada--- sino a otras especificamente relacionadas con la duracion y el pago del trabajo.

En el primer periodo del Industrialismo Ingles, hubo una gran miseria del proletariado que provocó un movimiento opositor encaminado a remediar este problema, la consecuencia fue una protesta dirigida al anti-maquínismo.

El Parlamento reaccionó contra la agitacion --- obrera y contra quienes la alentaban emitiendo las --- " Six Acts " de 1819, que prohibian los mítines obreros y las publicaciones en los diarios de clase, imponiendo fuertes multas a los responsables de dichas publicaciones.

Las circunstancias por las que atravezaba el movimiento obrero ingles no podían durar mucho tiempo y en 1824 se logró la abrogacion de las Leyes Combination Act. mediante la campaña de Francis Place; en -- 1825 el Parlamento aprobó la Peel's Act. propuesta por Sie Robert Peel, en la cual se reconocia la libertad de las Asociaciones para discutir salarios, horas y -- condiciones de trabajo y que permitia expresamente el convenio colectivo y la huelga.

El Sindicalismo Ingles ni había conseguido toda vía un estatuto legal, pero en 1825 y 1826 se había -- conseguido que se reconociera el derecho de asociación aun sin la personalidad de los sindicatos.

En 1830, haciendo uso del Derecho de Asociación empiezan los ensayos para unir nacionalmente a las organizaciones obreras existentes, pues aparte de la --- National Association For de Protection of Labour, en 1834 se funda la Great Consolidated Trade Union, creada por Roberto Owen con un éxito sorprendente, pues en pocas semanas cerca de quinientos mil trabajadores participan en la iniciativa OWEN. (19)

En 1845 se funda la National Association of --- United Trades, con tácticas mas modernas, en 1846 consigue que se establezca la jornada de diez horas y -- sean mejoradas las leyes protectoras de los trabajadores, esta organización dura en su gestión diez años.

En 1857 el Sindicalismo Ingles logra la supresión de la desigualdad jurídica consagrada por la ley Master and Servant, que establecía una pena de prisión de tres meses a los obreros que violarían voluntariamente un contrato, mientras que si era un patrón el que cometiera la violación se le condenaba a pagar los --

(19) Santos Azuela Hector. op. cit. p. 29

salarios debidos y si acso una pequeña multa. En 1871 se dicta la Ley de Sindicatos, que constituyó la legislación básica en esta materia.

En 1875 se aprueba la Unión Amendement Act. que propició definitivamente la inclusión del Sindicato en el campo jurídico, al declarar legal la acción encaminada a regular las relaciones entre trabajadores y patrones, esta legalización permite que los administradores de estas organizaciones esten autorizados a sostener ante los tribunales acciones relacionadas a las -- propiedades y derechos de la asociación.

La Trade Disputs Act. de 1906 y la Work Mens -- Compensation Act. del mismo año aseguran la estabilidad jurídica de los sindicatos y de los convenios colectivos de trabajo. La Ley del 17 de Mayo de 1907 -- Trade Unión Acts. permite establecer reglas internas -- de dichas organizaciones no sólo con objetivos laborales y económicos del sindicato sino también de indole político, pues autoriza a dar apoyo al Partido Laborig ta.

En 1927, el ministro McDonal propone al parlamento modificar la Trade Unión Disputes Act. que reguló el ejercicio de la huelga, dicha propuesta es aceptada y se declara la ilegalidad de la huelga condenando a los transgresores de esta ley al pago de multas que podía llegar hasta 10 mil libras esterlinas y de--

tenciones hasta por dos años.

Sin embargo debido a la inaplicabilidad de la - Ley antihuelguista, al triunfo electoral de los labo-- ristas en 1946, se expidió una ley con identico título el 22 de Mayo de 1946 que derogaba la ley antihuelguig ta de 1927 consagrando el retorno a la plena libertad tanto de huelga como Sindical.

La necesidad de integrar una nueva politica de relaciones industriales ante la lucha de clases en de-- trimento de la economía se determinó la formación de - una legislación initaria, así surge la Ley del 5 de -- Agosto de 1971 sobre relaciones industriales conocida como Ley Sindical Inglesa.

B).- FRANCIA.

Como ya se mencionó, la Ley Le Chapelier puede considerarse como el nacimiento del sindicalismo en si pues al abolir las corporaciones surge de manera más directa el sentir de la clase obrera por asociarse y defender sus derechos.

La clase obrera de 1791 tenia la idea de una organización social en la que los obreros pudieran ganar se la vida trabajando 10 o 12 horas en lugar de 13 o 14 por un salario que era de miseria, esta era la esperanza de quienes ya habian disfrutado de condiciones mejores, razón por la cual se pensaba en elevar el nivel de su existencia por su propio esfuerzo. Aparentemente se trataba de un autentico movimiento de clases con objetivos bien definidos, aunque algunos le atribuyen a esta situación objetivos diferentes encaminados al mutualismo.

Dias antes de la expedición de la Ley Chapelier existia cierta agitación social, aunque parecia difícil aceptar la existencia de un movimiento obrero en los primeros días de 1791.

En Junio de 1791 la asamblea nacional votó la Ley Chapelier. Le Chapelier hizo un informe en el que se reseña el hecho de que los grandes peligros para el

orden público tienen su origen en: " La contravención a los principios constitucionales que suprimen las corporaciones ", agrega que " no hay mas corporaciones en el Estado, hay solo el interes particular de cada individuo y el interes general ". La intención de Chappelier era prevenir a través de la ley, tanto a las coaliciones obreras para lograr aumentos en los salarios, como las que pudieran formar los empresarios para lograr su disminución. Según Dolleans y Dehove se trataba de apoyar una solución de caracter individualista - contractualista y liberal. (20)

El Texto de la Ley que también era conocida como de los días 14-17 de Junio es claro al señalar:

Art. 1' "Siendo la supresión de toda clase de - corporaciones de ciudadanos del mismo Estado y Profesión una de las bases de la Constitución Francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga".

Art. 2' "Los ciudadanos del mismo Estado o Profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros o los compañeros de cualquier arte, no podrán cuando esten reunidos: nombrar presidentes, secretarios o sindicatos, ni llevar registros, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes ".

Los artículos subsecuentes señalan severas sanciones para sus infractores y se puso especial énfasis no solo en la prohibición de asociarse, sino inclusive en la de reunirse solamente, declarando contrarios al interes público e inclusive al de los propios individuos, patronos y trabajadores los acuerdos entre gentes del mismo oficio. (21)

En 1884 el 21 de Marzo, surge una ley en la que se reconoce la existencia de los Sindicatos, en la - - cual se le otorgaba el derecho a constituirse libremente pero con características de agrupaciones privadas.

Siendo creación del Ministro Waldek Rosseau la ley de 1884 es de gran importancia para el sindicalismo Frances, sus principios basicos fuerón:

- a).- La abrogación de la Ley Chapelier.
- b).- La abrogación de los artículos 414 y 416 - del Código Penal, que prohibía a los trabajadores establecer limitaciones a la libre actividad económica.
- c).- La inaplicabilidad de los artículos 291 y 294 del Código Penal y de la Ley de Abril de 1834, que

(20) Historie du Travail en France. Movement Ouvrier et legislation. Des Origenes a 1919, París 1953 p. 134 cit. por De Buen Lozano op. cit. p. 595.

(21) Ibidem.

limitaban los derechos de las asociaciones religiosas, políticas y literarias.

d).- La libre constitución de sindicatos si pre vía autorización oficial, salvo la obligación de regis trar los estatutos y la lista de los dirigentes.

e).- La capacidad de los sindicatos para adqui rir bienes inmuebles.

f).- El reconocimiento a los Sindicatos para -- Confederarse.

g).- La personalidad jurídica de las asociacio nes para comparecer a juicio y celebrar negociaciones colectivas. (22)

El 1887 surgen las primeras bolsas de trabajo - que agremian a trabajadores en razón de una determina da area territorial con el objeto de impartirles educa ción obrera, asesoramiento y un servicio de colocación

La Ley del 12 de Marzo de 1920 es una revisión mediante la cual se enriquece y perfecciona el conteni do de la ley del 21 de Marzo de 1884.

En la Constitución de 1946, se consagra el prin cipio de la libertad sindical, que en el sistema del - derecho positivo se regula en dos sentidos: Frente al patrón como facultad de afiliarse a un sindicato, fren te al mismo sindicato como libertad de no adherirse.

(22) Santos Azuela Hector. op. cit p. 38

Tiempo después, con la ley del 11 de Febrero de 1950 que se refiere a las Convenciones Colectivas de Trabajo, se obliga a empresarios a respetar el derecho sindical.

Finalmente hemos de mencionar que es hasta la Ley del 27 de Diciembre de 1968 y como consecuencia de las grandes huelgas cuando se reconoce la formación de los Comités Sindicales dentro de la Empresa.

C).- ITALIA.

El fenómeno de la industrialización en grado -- que permita hablar de una revolución en la forma de -- producción, aparece en Italia entrada la segunda parte del Siglo XIX. Este retraso en el proceso de industrialización lo explican los historiadores italianos argumentando que Italia estuvo dividida en Varios Estados Soberanos que teniendo barreras aduanales frenaban el desarrollo económico, esto debido a que su ámbito de -- producción y consumo era muy reducido, también señalan que en el campo de la ideología y en la adhesión popular predominaron los ideales del liberalismo político y de la unidad nacional sobre los específicamente sociales, además de que las autoridades persiguieron e -- impidieron los intentos sociales para asociarse de los trabajadores, pues se intuía que pudieran tener un sentido político revolucionario en contra de su soberanía.

En lo que se refiere a la supresión del régimen gremial, Italia no fue tardía, pues Toscana lo suprime en 1770; Lombardía en 1778; tiempo después los Estados Pontificios en 1801, en el reino de Nápoles en 1821 y en el de Piamonte en 1844. (23)

(23) Lastra Lastra J. Manuel. op. cit. p. 197.

También en Italia las sociedades de socorros mutuos fueron las primeras agrupaciones de los trabajadores, que sirvieron también a los primeros intentos revindicatorios del obrerismo como refugio, desarrollándose por lo tanto en el clandestinaje.

Dentro del movimiento obrero Italiano es de gran importancia la figura de Mazzini, quien sabedor de la fuerza del obrerismo pretende dirigirla en un sentido de fraternidad con todos los sectores sociales hacia un liberalismo que supere la lucha de clases.

En 1867 la posición doctrinal de Mazzini queda de manifiesto en su alocución que dirige a los Hermandades de la Asociación Republicana Universal, señalaba que debía establecerse un orden de cosas en donde la propiedad terminara en un monopolio y debiendo provenir del trabajo.

Mazzini logra en el congreso obrero de Roma, celebrado del 1º al 6 de Noviembre de 1871 que fuese confirmada el Acta de Hermandad de Orientación Integradora de todas las Clases Sociales y del Sentido de Colaboración. (24)

A la muerte de Mazzini decae rápidamente esta hermandad

(24) Lastra Lastra J. Manuel op. cit. p. 198.

A la muerte de Mazzini decae rápidamente esta - influencia ideológica que ya es derrotada en el Congreso Obrero de Roma de 1874, dominando posteriormente al movimiento obrero dos corrientes: La Anarquista y la - del Socialismo.

Posteriormente, alentados por la Encíclica Rerum Novarum de León XIII empieza a manifestarse en los medios laicos católicos el interés por la cuestión social.

El final del Siglo XIX se caracterizó en Italia por las agitaciones sociales que terminaron en tumultos reprimidos drásticamente por la fuerza pública, como el movimiento de los llamados "Fascios Sicilianos" - de 1891 a 1893, el conflicto de Lunigiana, Massa y Carrará y la huelga general del Marmol.

El 29 de Septiembre de 1906 surge la formación de la Confederación general del Trabajo, la cual no logró la unificación, pues en contra-parte se formó un Comité Nacional de la Resistencia que acusaba a la Confederación de estrangular legalmente al movimiento - obrero. Esta Lucha estaba también regulada por una divergencia ideológica entre socialistas y sindicalistas revolucionarios cuyo ideario lindaba con el anarquismo

En la época de Mussolini (1919-1943), el sistema corporativo en Italia se tradujo en un instrumento administrativo de control de la producción y del trabajo, conduciendo a una represión de los intereses de los obreros y de la democracia sindical.

El Corporativismo Italiano intento realizar la fusión de Sindicatos de Patrones y Obreros bajo la dirección del Estado, fracasando el proyecto de formar - sindicatos mixtos, solo se consiguio formar sindicatos obreros agrupados dentro de la Confederación Sindical Fascista, posteriormente se intentó conjugar dicha con federación con la Confederación Nacional de la Industria a lo que esta se opuso y entonces se recurrió a - la fuerza y se permitio que los Sindicatos declararan una serie de huelgas con el objeto de presionar a los industriales, finalmente los industriales aceptaron el plan Fascista.

A la caída del Fascismo, dentro de las organiza ciones Sindicales se tomarón medidas probicionales para que la mano de obra no se quedara sin representa - ción sindical, realizandose para retomar la normalidad sindical el Pacto de Roma de Junio de 1944, suscrito - por los comunistas, por los socialistas y por los demo cratas cristianos. En este Pacto se agruparon las tres corrientes mencionadas con lo cual se constituyó una -

nueva Confederación General del Trabajo, la cual duró muy poco debido a la inconformidad que generaba las - constantes huelgas políticas que realizaban la facción Comunista. En 1948 se separaron los Católicos para formar la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores, en 1949 los Socialistas formaron la Unión Italiana de Trabajo, posteriormente en 1950 algunos partidarios del Sindicalismo Fascista fundaron la Confederación Italiana de Sindicatos Nacionales de trabajadores

El sindicalismo en Italia, se estructura en base al siguiente esquema jerárquico: en primer plano están las Confederaciones, posteriormente las Federaciones Nacionales de Categoría, seguidas de los Sindicatos Provinciales de Categoría.

La Constitución de la República Italiana, la cual tuvo su promulgación el 27 de Diciembre de 1947, ordenamiento que es puesto en vigor el 1° de Enero de 1948, hace el señalamiento en su art. 18 que: " Los ciudadanos tienen derecho de asociarse libremente sin autorización ", ese mismo artículo hace mención de una prohibición expresa a las asociaciones secretas y a aquellas que indirectamente persigan objetivos políticos mediante organizaciones de carácter militar.

Por otra parte el art. 39 de la misma Norma suprema establece que: " La organización sindical es li-

bre (.....) a los sindicatos no puede ser impuesta -- otra obligación sino la del registro de los oficios lo cales o centrales, según la norma de ley (...) los Sin dicatos registrados tienen personalidad jurídica, pueden representar unitariamente según sus estatutos, estipular Contratos Colectivos de Trabajo con eficacia - obligatoria para todos los pertenecientes a las catego rias a las cuales el contrato se refiere. (25)

Hemos de señalar que en el Sindicalismo Italia- no también se hace presente "la magia del registro" o lo le nombra De Buen, como en muchas otras partes del mundo, pues este es el instrumento legal a través del cual el Estado obtiene el control de estas organizacio nes.

(25) Diritto Sindicale, Bari. Cacucci Editore, 1975.
p. 26 cit. por Lastra Lastra J. M. op.cit. p.260.

D).- ESPAÑA.

Siguiendo el desarrollo histórico del movimiento obrero, observamos que la industrialización ha tenido un papel determinante en este accionar, el obrerismo Español no ha sido la excepción, aunque la Industrialización en España fué tardía y lenta, ya que a pesar de que la máquina de vapor se utilizó desde 1833 - como motor en alguna manufacturera textil de Cataluña, hasta 1840 la industria textil tenía solo 200 telares mecánicos frente a los 25 000 telares manuales.

En la segunda mitad del Siglo XIX toma un ritmo más dinámico la industrialización, razón por la cual - el movimiento obrero empieza a organizarse; igual que en otros países, surgen primeramente las uniones de coorros mutuos, que con frecuencia eran destruidas por las de oficio, ya que nacían las reclamaciones al régimen de trabajo de la profesión.

En 1855 en Barcelona se gestarán desordenes de índole político, apareciendo barricadas con el rótulo de "Asociación o Muerte", lo que era un síntoma de la inquietud obrera. En ese mismo año y en la misma ciudad, en la fábrica textil "Bonaplata" los trabajadores piden la supresión de las máquinas selfactinas (sistema textil selfactino), lo que originó un debate entre-

las autoridades locales y el parlamento. (26)

En 1871 la Rama Marxista-Ortodoxa envía a España a quien había sido Diputado del Socialismo Frances, Paul Lafarge que tenía gran influencia en la sociedad internacional de los trabajadores, con el propósito de organizar la propaganda en favor del Socialismo lo cual se le facilitaba por su conocimiento del castellano su labor se limitó a ciertos círculos sociales pues el medio obrero se mostraba áptico en cuanto a este procelitismo.

La tendencia contraria al socialismo es el movimiento "Bakunista", dicho movimiento sindical se desarrolló en el claudestinaje alcanzando gran fuerza. Su exponente Miguel Bakunin poco antes de la llegada de Lafarge a Madrid, había enviado a Giovanni Fanelli - con igual tendencia anarquista quien fundó un periódico y una unión obrera que denominó "La Fraternidad", - finalmente situó su centro operativo de propaganda en Barcelona.

Estas dos corrientes influyeron en el obrerismo Español separadamente. El Socialismo-marxista en el -- centro y norte de España, el anarco-sindicalismo en Ca taluña y Aragón.

(26) Lastra Lastra J. Manuel op. cit. p. 194.

Debemos apuntar que el reconocimiento de la legislación Hispana al Derecho de Asociación también es tardío. En 1869 aparece por primera vez un texto fundamental, después la Constitución de 1876 hace una proclama solemne, posteriormente en 1932 con el advenimiento de la República la constitución de ese año en su artículo 39 hace una proclamación con mayor precisión al señalar " Los Españoles podrán asociarse o sindicarse para los distintos fines de la vida humana conforme a las leyes del Estado ".

Las asociaciones obreras de España se multiplican y en 1888 se funda la primera Central Obrera.

Al estallido de la guerra civil o de los 1000 días en 1936, se produce un notable cambio en el movimiento obrero. Concluido el conflicto bélico se expidió en 1938 a través de un documento oficial lo que se denominó "Fuero del Trabajo", que habría de tener el rango de disposición Constitucional. Según este documento la institución de los que llama Sindicatos Verticales debía de fundarse en los principios de Unidad, totalidad, jerarquía y verticalidad, teniendo íntima relación con el Estado y el Movimiento Nacional, siendo corporación de Derecho Público.

La Unidad, quiere decir que solo había una organización sindical con unidad de fines a cumplir.

La Totalidad significa que debe comprender a todas las individualidades sindicales y a todos los objetivos o finalidades propios del Órgano sindical.

La Jerarquía comprende dos aspectos: Orden o -- Grado en que deben considerarse a los sindicatos dentro de la estructura social española; Forma o Manera -- de proveerse los cargos sindicales, así como las atribuciones de los mismos y la unidad de mando.

Para concluir señalaremos que la Constitución -- del 29 de Diciembre de 1978 establece en su art. 28 -- que " Todos tienen derecho a sindicarse libremente (.. ..) a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los Sindicatos a formar -- Confederaciones y a fundar Organizaciones Internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un Sindicato ".

Como se puede apreciar, el Sindicato Español ha evolucionado hasta quedar reconocido en su Ley Fundamental, la cual lo tutela elevandolo a garantía constitucional.

E).- ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMERICA.

La evolución del Sindicalismo Estadounidense a pesar de ser mas o menos coincidente con la de los países europeos, presenta características particulares. - El obrerismo de este país atraviesa por problemas que no se plantean en Europa, pues a la formación de clases obreras concurren elementos humanos de distinto origen, así como las características del medio geográfico y económico que difieren de las de los países europeos, razón por la cual se explica la resistencia del sindicalismo de los Estados Unidos a la politización ideológica que se generalizó en otros países, manteniendo alejada la lucha de clases. En los inicios del Siglo XIX Estados Unidos seguía siendo un país agrícola; desde su declaración de Independencia (1776) desarrolla importante actividad manufacturera para el mantenimiento de su crecimiento demográfico.

La organización de los Zapateros de Filadelfia en (1792-1794) y la de los tipográficos pueden ser consideradas como algunos fenómenos presindicales, pues ejemplos de verdaderas Trade Unions surgen hasta 1827.

La etapa inicial del obrerismo, al igual que en otros países era solo de asociaciones mutualistas de socorros y en ellas al igual que en otros países se refugio en un principio la actividad obrera profesional,

desarrollandose por lo tanto también en el clandestinaje.

En 1866 encontramos la fundación de la National Labour Unión de gran significación, incluyo en su programa la jornada de ocho horas, esta unión estaba apoyada en la teoría Ira Steward, según la cual el incremento de las horas libres de los trabajadores provocará un mayor consumo, con lo que aumentará la producción y el empleo.

No obstante lo que se ha señalado, el sindicalismo Norteamericano solo tiene relevancia en cuanto a su historia a partir de la fundación de las grandes federaciones como la American Federation of Labour creada en 1886 por Samuel Gomer, quien la presidió hasta 1924, y el Congress of Industrial Organization.

El 26 de Julio de 1886 se aprueba la ley que reconoce la existencia de las asociaciones obreras que tengan entre sus fines mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, horarios y salarios entre otras condiciones relacionadas al trabajo.

La Ley Sherman Antitrust del 2 de Julio de 1890 que estaba dirigida a fenómenos económicos de tipo comercial en algunas ocasiones fue invocada jurisprudencialmente para combatir el asociacionismo obrero y en

especial el Derecho de Huelga.

En los años siguientes a 1910, con la consolidación del Industrialismo Norteamericano se señala en -- cuanto al aspecto Sindical una marcada tendencia a la concentración de los frentes patronales y obreros con el crecimiento de la Federación Americana del Trabajo, la cual en 1913 llega a dos millones de afiliados.

El 15 de Octubre de 1914 se promulga la Clayton Act. que viene a terminar con cualquier posibilidad de declarar ilegales a las asociaciones obreras.

La National Labour Relación Act. de 1953, también conocida como Ley Wagner, elevó el caracter de la vida de los Sindicatos dentro de las empresas a una legalidad, instituyendo de manera obligatoria un sistema de negociaciones colectivas.

En 1947 en el mes de Junio, el Congreso de los Estados Unidos aprueba la Ley Taft-Hartley configurando: La responsabilidad civil y penal de los Sindicatos se prohíben las huelgas por simpatía, se prohíbe la retención por parte del patrón de la cuota sindical, salvo permiso por escrito del interesado y se prohíbe tanbién la huelga por parte de los empleados Estatales.

Este hecho originó manifestaciones opuestas de la Federación Americana del Trabajo y del Congreso de Organizaciones Industriales desde un inicio, razón por la cual el Presidente Truman, en su mensaje emitido al Congreso el 5 de Enero de 1949 alude el restablecimiento de la Ley Wagner, sin embargo la modificación de la ley Taft-Hartley no se llevó a cabo en virtud de que se coaligaron los republicanos y los demócratas del Sur.

Dentro de la vida Sindical de los Estados Unidos, el hecho mas relevante lo constituye la unión de las dos asociaciones sindicales obreras llevada a cabo en Diciembre de 1955 que fueron la American Federation of Labour y la del Congress of Industrial Organization en una sola organización, esta fusión trajo como consecuencia que se tuviera una cifra record en cuanto a la agrupación de personas, pues fueron 15 millones de trabajadores los agrupados, con lo cual se influyó de gran manera la vida política, económica y social de los Estados Unidos, siendo el mas impresionante movimiento asociativo en la Historia del Hombre según Russómano.

F).- MEXICO.

Al iniciar la reseña histórica en relación a México, empezaremos por las Leyes de Indias, que fueron un documento en el cual existían normas de carácter -- proteccionista en favor de los Indios en contra de los conquistadores que los explotaban. Estas normas de -- buen trato tuvieron su inspiración en la generosidad -- de los Reyes Católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reyna Isabel, aunque por desgracia en la -- práctica era muy diferente la situación pues no se cumplían. (27)

La recopilación de las Leyes de Indias fue iniciada por el Virrey de la Nueva España Don Luis de Velasco hasta reunirse nueve libros que datan de 1563, -- los cuales se mandaron cumplir y ejecutar en 1680 por Cédula Real de Carlos II.

Las Leyes de Indias tratan de garantizar y asegurar a los indios el principio de la libertad de trabajo, hemos de señalar que la ley primera sirve de base al Derecho del Trabajo de nuestros días, al señalar el Salario Mínimo y la abolición de la jornada infrahumana; los Virreyes y Gobernadores tenían la obligación

(27) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral, Ed. Porrúa S.A. México, 1975 p. 139

de hacer lo anterior tazando el salario y la jornada -- con moderación y justificación conveniente, pues el -- trabajo de los indios no debería ser excesivo ni mayor del que le permitía realizar su compleción y naturaleza, debiendo ser pagado en mano propia.

La Ley Septima, título 13, libro sexto con relación al pago en efectivo expresó: " que los indios que trabajen en la labor y ministerio de vinos y en cualquier otro, no se les pague el jornal en productos tales como: vino, miel, etc., y que todo lo que en esos géneros se les pague sea perdido, y que el indio no lo reciba en cuanta si algún español lo pretendía dar por paga, puesto que la satisfacción debía ser en dinero".

La Ley trece, título 13 libro sexto, reglamentó la duración del contrato de trabajo, entre otras.

Las leyes de indias son un documento de gran importancia y muy valioso, pues muchas doctrinas y disposiciones modernas de derecho toman su base en estas leyes, además se debe hacer notar que estas leyes resultaron bastante adelantadas para la época en que estuvieron en vigor, ya que su aplicación y sanción fue -- muy relativa y convencional de acuerdo a los intereses de quienes las aplicaban.

Debemos hacer notar que España tenía interes en proteger a los naturales del país conquistado, pero -- sin descuidar la explotación de los productos que aquí se producían.

En el Virreinato no se podía hablar de una organización industrial y mucho menos de una gran industria, por lo tanto no había grandes concentraciones de capitales y de población trabajadora, no existía idea de tipo general que sirviera de base para conocer los problemas de los trabajadores y de la necesidad como consecuencia de un reconocimiento al derecho de asociación.

Con la lucha por la Independencia de México -- (1810-1821) la tutela de los derechos de los trabajadores pasa a segundo plano, pues se pasaba por una época difícil en la que solo se pensaba en independizarse, -- el 14 de Septiembre de 1813 Don José María Morelos y Pavón, convocó a un Congreso en Chilpancingo Guerrero en cuyo seno se dio a conocer un histórico mensaje de 23 puntos conocido como Sentimientos de la Nación, en los puntos 9 y 10 se encuentran normas que están someramente relacionadas a los derechos de los trabajadores; el punto 9' decía: "que los empleos los obtengan solo los americanos"; el punto 10' señalaba "que no se admitan extranjeros, si no son artesanos capaces de -- instruir y libres de toda sospecha".

A la proclama de la Independencia de México en 1821 por Agustín de Iturbide en el Plan de Iguala se establece: " todos los habitantes de él sin otra distinción que su mérito, son ciudadanos idóneos para ocupar cualquier empleo ", en esta forma se menciona claramente la libertad de trabajo.

En la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos de 1824, la Constitución de 1836, las Bases Orgánicas de 1843, el Acta Constitutiva y de Reforma de 1847, no se hace señalamiento relevante relacionado al aspecto del trabajo, donde realmente surgen -- normas encaminadas a la protección de los trabajadores es en la Constitución de 1857, es a partir de este año cuando se puede hablar con seguridad de los derechos -- de los trabajadores.

En su artículo 4º establecía: " todo hombre es libre de abrazar la profesión, industria o trabajo que se le encomiende siendo útil y honesto y para aprovecharse de su producto, ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la ley cuando ofenda a los de la sociedad ".

En el artículo 5' establecía: " Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa - retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no - puede autorizar ningun contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso, tampoco puede autorizar convenios en los que el hombre acepte su prescripción o destie-- rro.

El artículo 9' establecía: "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacifica^u mente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar - parte en asuntos politicos del país; ninguna reunión - azmada tiene derecho a deliberar".

Con pleno conocimiento de causa podemos asegu-- rar que el artículo 9' de la Constitución de 1857 es - la base principal de la Asociación Profesional.

El Manifiesto del 7 de Julio de 1859 en lo refe^u rente al Programa de la Reforma de Don Benito Juaréz - dado en la Ciudad de Veracruz, establece en su punto - 3' " extinguir igualmente las cofradías, archicofra-- días, hermandades y en general todas las corporaciones que existan con esa naturaleza ", con esto se extin-- guian las asociaciones de caracter mutualista.

El 10 de Abril de 1864, al aceptar Maximiliano de Habsburgo la Corona de México, ofrece establecer -- instituciones de caracter liberal asi como otorgar un-- régimen constitucional en el ejercicio del poder que -- se le ha otorgado, por tal razón expide el 10 de A- -- bril de 1865 " El Estatuto Provisional del Imperio Me- xicano " .

En el artículo 7' estableció: " Nadie puede --- obligar sus servicios personales, sino temporalmente -- y para una empresa determinada. Los menores no lo pue- den hacer sin la intervención de los padres o a falta de ellos la autoridad politica " .

El artículo 69 estableció: " A ningun mexicano puede exigirsele servicios gratuitos ni forzados, sino en los casos en los que la ley lo disponga " .

El Círculo de obreros Libres era una Organiza-- ción que tenia como finalidad la lucha por la supera-- ción de los trabajadores.

Los objetivos delineados del Círculo de Obreros Libres eran los siguientes:

- a).- La instrucción de los Obreros;
- b).- El establecimiento de los falleres en los que se proporcionara trabajo al artesano.

c).- Defensa de las garantías políticas y de la igualdad ante el servicio militar.

d).- Libertad en las elecciones.

e).- Nombramiento de los procuradores generales de obreros.

f).- Creaciones de exposiciones industriales de artesanos, fijación y variaciones del tipo de jornal cuando las necesidades del obrero lo exijan.

Este organismo que fue modificando su programa poco a poco hasta llegar a contemplar como medio de lucha a la huelga; entre los acontecimientos relevantes figura la formación del " Reglamento General para re-gir el orden del trabajo en las fabricas unidas del va-lle de México, aprobado el 20 de Noviembre de 1874, -- siendo este el documento legislativo más importante de esta organización ".

Es de justicia señalar los primeros movimientos huelgistas que existieron en nuestro país, pues ellos demuestran las injusticias que existieron para con los trabajadores de esa época.

Trueba Urbina señala que " En la Nueva España - se registra el primer movimiento huelguístico, aquel - que tuvo lugar a principios de la conquista escenifica-do en la Catedral Metropolitana en la Ciudad de México

el 4 de Julio de 1852, en defensa de los salarios de los Cantores Ministriles.

El Movimiento de los Mineros de Pachuca en el año de 1874, así como el de los Tejedores de Tlalpan de 1877 en el que los trabajadores solicitarón diversas prestaciones tales como: la reducción de la jornada de trabajo a doce horas, suprimir el trabajo nocturno, así como el pago por medio de vales o mercancías, entre otras, pusieron de manifiesto el principio de Libertad de la Asociación Profesional.

Existió en nuestro país un Fundo Minero de Cananea, Sonora, en ese entonces era explotador de los obreros para la llamada Compañía Consolidada del Cobre de Cananea S.A. (Cananea Consolidated Cooper Co. S.A.) en donde estalló un movimiento obrero que se conoce como la Huelga de Cananea el 1° de Junio de 1906. (28)

El Sistema del General Díaz era el de atraer capitales extranjeros para la explotación de nuestros recursos naturales, con lo que posteriormente las grandes industrias del país se encontraban en poder de los extranjeros quienes imponían libremente las condiciones de trabajo a los obreros Mexicanos, ya que el tra-

(28) Ibidem. p. 5

trabajador norteamericano ganaba el doble del mexicano pues mientras aquel ganaba en oro, éste recibía su salario en moneda nacional, por la realización del mismo trabajo.

En base a lo anterior Manuel M. Diéguez y Esteban Vaca Calderón iniciaron lo que produjo la Cláusula número 23 del Programa del Partido Liberal de 1906 poco después de la Huelga de Cananea, que señalaba: - - " Obligar a todas la empresas o negociaciones a ocupar entre sus empleados y trabajadores una minoría de extranjeros; no permitir en ningún caso que los trabajadores de la misma clase, se pague peor al mexicano o - que a los mexicanos se les pague en otra forma a diferencia de los extranjeros.

La huelga de Cananea empezó a dar frutos al --- clausurar sus dueños las Fabricas de Hilados de Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Jalisco, Queretaro y el Distrito Federal el 24 de Diciembre de 1906, toda vez que -- los trabajadores huelguistas no cedían.

El 2 de Enero de 1907 los Trabajadores de Hilados del Estado de México hacen huelga apoyando a sus - compañeros de Orizaba y Puebla.

El 5 de Enero de 1907 los Trabajadores del Ferrocarril Central de Monterrey se lanzan a la Huelga -

al ser nombrado un Inspector Anglo-americano que trata
ba cruelmente a los trabajadores mexicanos.

La Casa del Obrero Mundial nace el 15 de Julio
de 1912, sus fundadores Juan Francisco Mencaleano y --
Eloy Armenta entre otros, tenian como finalidad crear
un órgano orientador de las multitudes obreras que em-
pezaban a sindicarse y a luchar por la razón y la jus-
ticia, los primeros inicios fueron haciendo lo posible
por agrupar a los trabajadores en sindicatos.

Los integrantes de la Casa del Obrero Mundial -
deseaban que la huelga fuera un instrumento para cam-
biar el sistema de explotación, para así lograr la - -
emancipación de los Trabajadores.

Fue importante y valiosa la influencia que re--
presento este movimiento de los primeros sindicatos -
en la orientación del movimiento obrero, es aquí don-
de se deja ver la unión y la fuerza de la masa obrera.

Venustiano Carranza emitio un decreto el 12 de
Diciembre de 1914 que le dio al país una nueva visión
con la finalidad de crear una legislación de trabajo,
este decreto fue apoyado por sus colaboradores en los
diversos Estados de la República y poco a poco se fue
rón estableciendo leyes en materia de trabajo en los
diversos Estados.

Establecido en la Ciudad de Queretaro, el Congreso Constituyente empezó a realizar Juntas preparatorias el 21 de Noviembre de 1916, luego de diversas discusiones en relación a la iniciativa sobre el proyecto del capítulo de los trabajadores, fué presentado el 13 de Enero de 1917, la Comisión Constituyente acepto la iniciativa luego de hacer pequeñas modificaciones y la resolución final fué discutida en la sesión del 23 de Enero de 1917 siendo aprobada por unanimidad, transformandose en nuestro valioso artículo 123 de Nuestra Carta Magna. (29)

Nuestro país es el primero en el Mundo en insertar en una Constitución un capítulo referente a los derechos de los trabajadores.

La Constitución Mexicana fué firmada el 31 de Enero de 1917, siendo como ya se menciona la primera que regula los derechos de los trabajadores en especial mediante diversas disposiciones entre las que se señala el derecho de asociación entre otros muchos; estos derechos Constitucionales se reglamentan posteriormente en la Ley Federal del Trabajo del 18 de Agosto de 1931, la cual hace un señalamiento mucho mas especifico de los derechos que benefician los intereses tanto de obreros como de patronos.

(29) De Buen Lozano Nestor. "Derecho del Trabajo" T-I Ed. Porrúa S.A. 1992 p. 336.

CAPITULO II

CONCEPTOS JURIDICOS FUNDAMENTALES.

- 1.- INTRODUCCION.
- 2.- DERECHO SINDICAL.
- 3.- DEFINICION DE SINDICATO.
- 4.- NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO.
- 5.- MEDIOS DE ACCION.
- 6.- FINES DEL SINDICATO.
- 7.- CLASES DE SINDICATOS.
- 8.- CLASIFICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS.
- 9.- OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.
- 10.- FUNDAMENTOS JURIDICOS DEL SINDICATO.
- 11.- CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS.
- 12.- LOS ESTATUTOS.
- 13.- CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS.
- 14.- EL PATRIMONIO SINDICAL.
- 15.- PROHIBICIONES LEGALES DE LOS SINDICATOS.
- 16.- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.
- 17.- LIBERTAD SINDICAL.
- 18.- EL SINDICALISMO FRENTE AL TRATADO DE
LIBRE COMERCIO.

CAPITULO II

CONCEPTOS JURIDICOS FUNDAMENTALES.

1).- INTRODUCCION.

El Derecho del Trabajo que ha sido un producto popular emanado de la clase social oprimida por una mi noria privilegiada, ha germinado en la vida social en comunión de las disciplinas jurídicas como un nuevo de recho, cuyo contenido es de carácter humano y económico, tutelador de la clase obrera, por lo que podemos se ñalar como una rama de él al Derecho Sindical, en ra zón a la ma teria que tratamos es necesario expresar un concepto de Derecho del Trabajo, por lo tanto, en unciamos el vértido por el Maestro De la Cueva que dice: "Es la norma que se propone realizar la justicia so cial en el equilibrio de las relaciones entre traba jador y capital". (30)

Para Alberto Ruiz "Es el conjunto de normas ju rídicas que tiene por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, me diante la garantía de los derechos básicos consagrados a favor de estos últimos ". (31)

(30) De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho del Trabajo" T-I Ed. Porrúa. S.A. México, 1988 p. 85.

(31) Briseño Ruiz Alberto, "Derecho Individual del --- Trabajo" Ed. Harla. México, 1945 p. 24.

Los conceptos expresados tienen su fundamento - en el Artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo vigente, el cual señala: " Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones " .

Los conceptos enunciados al igual que el precepto citado hablan de buscar el equilibrio y la justicia social mediante la regulación adecuada de las relaciones patrón-obrero, por lo tanto ambos giran en torno al artículo citado.

2).- DERECHO SINDICAL.

De inicio diremos que para hablar de lo que es Derecho Sindical es necesario señalar que debe existir la trilogía de elementos necesarios para que pueda ser aplicado este Derecho a la materia que nos ocupa. Esta trilogía de elementos tan importantes en la relación - jurídica laboral son a saber: Trabajador, Patrón y Estado.

Los Trabajadores.- que son representados por -- los Sindicatos de los cuales forman parte.

El Patrón.- es aquel con el que subsiste la relación laboral, al cual el trabajador presta sus servicios.

El Estado.- es el regulador de las relaciones entre sindicato y patrón en los conflictos laborales.

Hecho el señalamiento anterior diremos que para el Argentino Rodolfo de Nápoli el Derecho Sindical es: " El Conjunto de principios y normas que regulan el -- funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales, con los empleadores y los empleados, así como las relaciones entre ellos con el -- Estado. (32)

Por su parte el Maestro De la Cueva lo define como: " La norma que reglamenta la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones en posición frente al Estado y los conflictos colectivos de Trabajo ".

De estas expresiones diremos que en su esencia coinciden, pues ambas expresan una regulación referida al funcionamiento de las asociaciones profesionales, - así como de las relaciones existentes entre el patrón y trabajadores entre si y frente al Estado, como se desprende de lo anterior coinciden también al señalar la trilogía de elementos necesarios para la existencia de un Derecho Sindical.

(32) Ramos Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, Cardenas Editor, México, 1978. p. 9.

Como definición nuestra diremos que: " El derecho Sindical es el conjunto de normas jurídicas que -- emanadas de diversos ordenamientos legales, regulan la actividad sindical entre trabajadores y patrón entre -- si y frente al Estado ".

Nuestra definición tiene su explicación en que el Derecho Sindical surge como una rama del Derecho -- del Trabajo, emanado de la Carta Magna, de la Ley Federal del Trabajo, de los Contratos Colectivos y de los Estatutos Sindicales ya que conjunta o separadamente -- estos ordenamientos regulan las relaciones jurídicas que se presenten entre trabajadores y sindicato, entre éste y la empresa y entre uno y otro frente al Estado.

3).- DEFINICION DE SINDICATO.

Al hablar de lo que es la definición del Sindicato iniciaremos señalando que según García Abellan la palabra Sindicato deriva del Griego " sundike " que -- significa "justicia comunitaria" ó también " idea de ad ministración y atención de una comunidad ". Debemos ha cer notar que en el Digesto (L-3 T-4 C-1) también se -- hace referencia a la palabra Sindicato.

Señalar una definición idónea de lo que es un -- Sindicato es tarea poco fácil, en virtud de tantas de -- finiciones que se vierten al respecto, por lo tanto, --

señalaremos algunas que a nuestro juicio se apegan mas a lo que es un Sindicato:

Para G. Cabanellas.- "Es toda unión de personas que ejercen la misma profesión u oficio, ó profesiones u oficios conexos que se constituye con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes ó para mejorar sus condiciones económicas y sociales".

Juan D. Pozzo dice que son: "Agrupaciones de -- trabajadores o empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como personas de derecho para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de - las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros".

M. Alfonso García dice que es: "Toda asociación de empresarios o de trabajadores de caracter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo".

Para Deveali es: "La asociación permanente de - los trabajadores o dadores de trabajo que realizan una determinada actividad en una zona mas o menos extensa,

con el propósito principal de defender los respectivos intereses profesionales".

Nestor de Buen dice que es: " La persona social libremente constituida por trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses de clase ".

Como se desprende de los conceptos doctrinales apuntados, todos van encaminados a enunciar que el Sindicato es una agrupación para mejorar las condiciones de trabajo de sus agremiados, así como para la representación y defensa de sus intereses.

Ahora señalaremos algunas definiciones legales extranjeras y Nacionales: (33)

El artículo 276 del Código Panameño de Trabajo, señala que Sindicato es: "Toda asociación permanente - de trabajadores o patronos o de profesionales de cualquier clase, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes ".

El art. 367 del Código de trabajo Chileno dice: "que serán instituciones de colaboración mutua entre -

(33) De Buen Lozano Nestor, Derecho del Trabajo T-II Ed. Porrúa, S.A. México, 1992. p. 721.

los factores que contribuyen a la producción, y por --
consecuente, se consideran contrarias al espíritu y --
normas de las ley, las organizaciones cuyos procedi---
mientos entraban a la disciplina y el orden en el tra-
bajo".

La Ley Francesa del 25 de Febrero de 1927 que -
intégra el Libro 3' del Código de Trabajo en su art. 1
dispone que: "Los Sindicatos Profesionales tienen por
objeto exclusivamente, el estudio y la defensa de los
intereses económicos, industriales comerciales y agri-
colas".

La definición del Código de Trabajo Panameño es
la más apegada a las expresadas anteriormente por los
doctrinarios, pues la del Código Chileno es muy escue-
ta ya que no hace un señalamiento expreso de todos los
elementos que debiera contener una definición de Sindi-
cato señalando sólo que es una colaboración mutua en-
tre los que contribuyen a la producción, por su parte
la definición Francesa establece una limitante al seña-
lar que es exclusivamente para el estudio y defensa de
los intereses económicos, industriales, comerciales y
agricolas.

En las legislaciones nacionales encontramos de-
finiciones como la del art. 142 de la Ley del Trabajo
de Veracruz que dice: " se entiende por sindicato, pa-

ra efectos de esta ley, toda agrupación de trabajado-- res que desempeñan la misma profesión y trabajo, ó pro fesiones y trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa - de los intereses comunes". Aunque esta definición sólo se refiere a los sindicatos de trabajadores.

El legislador de 1931 en el art. 232 redactó co mo sigue: " Sindicato es la sociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especiali dad, ó de profesiones o especialidades similares o co nexas, constituida para el estudio, mejoramiento y de fensa de sus intereses comunes ".

El art. 357 de la Ley Federal del Trabajo vigen te, dispone que " Sindicato es la asociación de traba jadores o patronos, constituida para el estudio, mejo ramiento y defensa de sus respectivos intereses ".

La definición expresada por nuestro ordenamien to laboral deja entrever mayor libertad a los sindica tos en comparación con la vertida por el Código de Tra bajo Panameño y la Ley Francesa que hacen incapie en - que serán estas organizaciones "exclusivamente para el estudio y mejoramiento y protección de sus intereses".

Nuestra Definición: El Sindicato es: "Una insti tución de carácter jurídico social, integrada por obre

ros o patrones, que establecida permanentemente preten- de a través del estudio mejorar las condiciones econo- mico-sociales así como defender los intereses comunes de sus asociados ".

El Sindicato, explicando lo anterior es una or- ganización producto de muchas luchas contra la opre- sión del mas fuerte sobre el mas débil que ha alcanza- do un reconocimiento jurídico a través de las diversas leyes hasta nuestros días, se señala generalmente que esta integrado por obreros o patrones pues en nuestra legislación no se regula ni se reconoce a los sindica- tos mixtos, de tal suerte que los sindicatos deben - - preocuparse por mejorar las condiciones de trabajo y - los beneficios sociales lo cual realiza en las revisio- nes del contrato colectivo, así como velar por el res- peto a los intereses cuando haya excesos de una o de - otra parte, según sea el Sindicato.

4).- NATURALEZA JURIDICA DEL SINDICATO.

En cuanto a la naturaleza del Sindicato existen criterios doctrinales diferentes que hacen que se en- cuentre en una zona nebulosa, que es de difícil delimi- tación y que pone en entredicho la milenaria división de Derecho Publico y Derecho Privado.

Algunos autores piensan que el Sindicato como - persona jurídica es el centro de relaciones en el campo del Derecho Público y el Derecho Privado.

Para Russómano, el Sindicato es una persona de Derecho Privado con atribuciones de Derecho Público, - sin que ello le confiera el carácter de ente de Derecho Público; el hecho de que ciertos países exija un - registro previo del Sindicato para su reconocimiento, no es más que una autorización que requieren las empresas para funcionar en territorio nacional; la circunstancia de regirse el Sindicato por ley propia y no la común, no es nada más que un hecho histórico, es verdad que el ámbito del poder de representación del Sindicato excede los límites del Derecho Privado, pero -- hay que considerar que el sindicato no sólo representa los intereses individuales de sus miembros, sino toda la categoría profesional o económica, la que encuentra una expresión justamente en el Sindicato. La defensa - de los intereses colectivos no transforma por esa sola circunstancia al Sindicato en un ente de Derecho Público pues no se identifica con los intereses de la comunidad sino solamente con los de un grupo determinado.

(34).

Otros opinan que el derecho se encuentra inmerso en el Derecho Público, pero aunque el Sindicato cum

(34) Ruprecht J. Alfredo, op. cit. p. 91.

ple con funciones de derecho público no se le puede -- considerar ente de derecho público porque las funcio-- nes que realiza tienen un carácter diferente.

La naturaleza jurídica del Sindicato esta muy - cerca del Derecho Público, quizas mas que del Privado - pero no lo integra, tampoco es puramente de Derecho -- Privado, pues cumple funciones que van mas allá de lo que estas entidades podrían celebrar, un ejemplo típico y claro de ello son los contratos colectivos, los - cuales rigen no solamente para los miembros de la enti- dad que los celebra, sino para toda la categoría que - comprende el Sindicato. (35)

Siendo las funciones y atribuciones de los Sin- dicatos careces de explicación por medio del derecho privado y no estando encuadrado como un órgano del Es- tado, podemos concluir que se trata de una persona que no encuadra dentro de la clasificación bipartita del Derecho Público y el Derecho Privado.

Por el contrario existen opiniones en el senti- do de considerar al Sindicato con una personalidad au- tonóma laboral.

El Sindicato ha atravezado por varias etapas en

- (35) Alfonso López Aparicio, Historia del Movimiento Obrero en México. Ed. JUS México. 1952 p. 200 cit. por Lastra Lastra J. Manuel op. cit p. 261.

el devenir de los tiempos, en su inicio obedeció a la necesidad humana de comunidad, posteriormente defendió aspiraciones de justicia, algún tiempo después se reclamó la categoría de sujetos de derecho frente al Estado para conquistar mejores condiciones de vida para sus agremiados, pues como ya se ha dicho, el camino no fué fácil para al fin disfrutar de las conquistas obtenidas a sangre y fuego.

No fue el derecho escrito el que creó al sindicato, fue "la vida social la que lo engendró, impulsó y fortificó hasta lograr su pleno reconocimiento como institución jurídica". (36)

Como es sabido y desde el punto de vista jurídico, la figura del Sindicato está consagrada en el Art. 123 fracc. XVI en el apartado "A" y éste consagra garantías de índole social, por lo tanto, en nuestro derecho el Sindicato es una persona jurídica de Derecho Social.

Según De Buen, el Sindicato en su origen es -- "una fuerza social, revestida de personalidad jurídica esencialmente institucional que dentro de los límites constitucionales y legales, asume una función esencial de producir, por vía de convenios, Derecho Objetivo". (37)

(36) Ibidem.

5).- MEDIOS DE ACCION.

Los Medios de Acción son los instrumentos necesarios para lograr los propósitos del Sindicalismo.

Gallard Folch los Clasifica así:

a).- De Acción Directa.- estos son infinitos y expresan una idea de conducta agresiva, que puede ser legal o ilegal, los mas comunes son:

La Huelga.- Definida por la ley de la materia - como: " La suspensión temporal del trabajo llevada a - cabo por una coalición de trabajadores ".

La Huelga por Solidaridad.- De poca aplicación en nuestro medio y cuya finalidad es que los trabajadores de una empresa, suspenden su trabajo como prueba - de adhesión a los trabajadores huelguistas de otra empresa.

La Huelga General.- Es una suspensión masiva -- del trabajo llevada a cabo por el proletariado industrial, emprendida con ocasión de un acontecimiento politico de mayor alcance.

(37) De Buel Lozano Nestor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos Ed. Porrúa S.A. México 1983 p. 60.

Los Paros.- el art. 123 fracc. XVIII apartado - "A" de la Constitución los reconoce como un derecho de patrones y trabajadores y es " la suspensión momentánea del trabajo en uno o varios departamentos de una - empresa o bien en la totalidad de ella ".

El Tortugismo.- Expresión de significado real - en nuestro país, que se utiliza para señalar el trabajo en cámara lenta o trabajo no productivo.

El Ausentismo Colectivo.- Esta situación evita las sanciones que podría acarrear el paro o el tortugismo y es la solicitud de permiso por la mayoría de trabajadores o bien faltar injustificadamente en forma conjunta o escalonada.

El tortugismo y el ausentismo aunque son consideradas cuestiones ilegales, es difícil de que sean probadas, en cuanto al tortugismo algunas empresas carecen de estudio de tiempos y movimientos, y para probar lo segundo como algo ilegal es realmente difícil.

b).- De Negociación Colectiva.- constituye uno de los medios mas eficaces de la acción sindical, siendo el Contrato Colectivo de Trabajo un instrumento pacífico de convivencia, a través de éste se llega a reducir la lucha a un entendimiento jurídico económico y crean normas de conducta válidas para si mismos, - - -

suceptibles de general el equilibrio obrero-patronal.

c).- De Acción Organico-Jurisdiccional.- (Comisiones) tiene su fundamento en el art. 392 de la ley, las cuales se constituyen para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicasy son las Comisiones Mixtas.

Originalmente nacen del Contrato Colectivo como son: Las Comisiones Mixtas Disciplinarias, de Escalafones, las de Capacitación entre otras, pero tambien existen las que tienen su fundamento en la ley y son:

Comisión Temporal para Determinar la Participación Individual de los Trabajadores en la Utilidades de la Empresa cuyo fundamento es el art. 125 L.F.T.

Comisión para Formular el Acuerdo General de Antigüedades de los Trabajadores, art. 158 L.F.T.

Comisión Temporal para Formular el Reglamento Interior de Trabajo, art. 424 L.F.T.

Comisión de Seguridad e Higiene, art. 509 LFT.

6).- FINES DEL SINDICATO.

El Sindicato es una organización específica que tiene funciones y fines específicos de la misma naturaleza, que se vale de medios también específicos para obtener el éxito en las actividades que realiza y así llegar a la culminación de sus fines.

Para Rousast, las funciones del Sindicato son - las que van encaminadas a la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas siendo su actividad delimitada, lo que se debe a que su finalidad es exclusivamente profesional, aunque tiene -- otros fines coadyuvantes o económicos que son los sociales, morales y políticos.

Según Alonso Olea, el fin del Sindicato es el - mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo a través del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para especificar las finalidades de los Sindicatos es necesario establecer una distinción entre los - de los formados por trabajadores y los formados por empresarios, mientras los obreros tratan de mejorar las condiciones de vida y de trabajo, los de empresarios defienden objetivos propios de carácter Fiscal, económico, laboral, comercial, etc.

Siguiendo la idea de Lahoz Tirado, los fines del Sindicato se pueden agrupar en:

- a).- Fines de defensa profesional.
- b).- De reunión de Trabajadores cuyos intereses sean afines o conexos.
- c).- Permanencia.
- d).- No ser lucrativos.

En resumen diremos que el fin primordial del -- Sindicato es el profesional llevado a cabo en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, la vigilancia de la correcta aplicación del Contrato Colectivo, así como el respeto de los derechos individuales creados por el contrato y la ley. El Sindicato debe participar en la integración y funcionamiento de -- los diversos organismos públicos comisionados para la aplicación de las leyes de trabajo y de la Seguridad Social.

Por otra parte señalaremos que lo que realmente es el fin último del Sindicato es la dignificación de la persona, del trabajador, buscando que disfrute de una vida digna. La aplicación de este fin primordial lamentablemente sufre demaciados quebrantos en su cumplimiento serio y honesto, pero aunque eso suceda, es la tendencia filosofica del Sindicato, pues por des-

-gracia ésta debe ser aplicada por hombres, los cuales en algunas ocasiones la desvían para satisfacer intereses propios desvirtuando su real alcance.

El Sindicato es una autentica Garantía Social para el Obrero, pues lo ayuda, lo protege contra las injusticias del patrón y del Estado a través de los -- Contratos Colectivos. Por otra parte las asociaciones de patronos defienden sus intereses de los excesos de la otra parte haciendo que se nivele la situación.

Por lo tanto, la combinación uniforme de ambas instituciones propicia que el respeto hacia el ser humano alcance su máxima expresión, con lo cual se cumple el anhelo de la humanidad: La Paz Social.

7).- CLASES DE SINDICATOS.

Al referirnos a las Clases de Sindicatos, es necesario señalar que es una tarea difícil reseñar todas las clases que de ellos existen, pues los criterios -- doctrinarios son demasiado extensos, por lo tanto sólo haremos mención de algunas de ellas. (38) Es de rigor señalar que esta clasificación es totalmente ajena a las disposiciones legales.

(38) De Buen Lozano Nestor. op. cit. p. 655 y ss.

Sindicatos Clasistas.- son aquellos que agrupan sólo a los obreros o solo a los patrones.

Sindicatos Mixtos.- son aquellos en los que con curren tanto obreros como patrones.

Sindicatos Políticos.- en estos los trabajado-- res no se limitan a formular peticiones para obtener - mejores condiciones de trabajo, sino que además están vinculados a una organización política específica y -- persiguen los fines de ésta cualquiera que sea su ten-- dencia.

El sindicalismo en la actualidad está integrado al Congreso del Trabajo, son súbditos del partido oficial, ejerciendo una clara función controladora de los trabajadores, cada vez tiene menos arraigo pues además sustenta su función en el terror de las cláusulas de - exclusión y con el apoyo evidente del sistema que a -- través de la fuerza impide su desintegración final. Se trata de un Sindicalismo Político, que es político y - que evidentemente no es sindicalismo.

Sindicatos Blancos.- de cierto arraigo popular y hasta doctrinal, esta clasificación por colores ex-- presa el control del patrón sobre el sindicato como es el caso de los Sindicatos Blancos, estos son los que - no defienden los intereses de sus agremiados.

Sindicatos Rojos.- son aquellos que se considera tienen independencia respecto del patrón, estos son grupos independientes que no guardan, de alguna manera una posición determinada.

Estas dos últimas clases son poco serias, pues dependen de la actitud de sus dirigentes y del divorcio entre estos y los obreros.

8).- CLASIFICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS.

La primera clasificación que debemos expresar, es que los Sindicatos deben separarse en razón a quienes los integran, así tenemos que son: Sindicatos de Trabajadores y Sindicatos de Patrones.

La Ley Clasifica o distingue a los Sindicatos que agrupan a obreros en cinco Clases a diferencia de los que agrupan a los Patrones que señala son de dos Clases.

Art. 360 L.F.T. * Los Sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales.- son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

II.- De Empresa.- son los formados por trabaja-

dores que prestan sus servicios en una misma empresa.

III.- Industriales.- son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial.

IV.- Nacionales de Industria.- son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o mas entidades federativas.

V.- De Oficios Varios.- son los formados por -- trabajadores de diversas profesiones. Estos Sindicatos sólo podrán constituirse cuando el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

En relación a la clasificación que la ley hace de los Sindicatos de Patrones, la hace en atención a -- si dicha agrupación comprende patrones de una Entidad Federativa y a una o varias actividades, clasificandolos así:

Art. 361 L.F.T. " Los Sindicatos de Patrones -- pueden ser:

I.- Los Formados por una o varias ramas de actividades.

II.- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades y de distintas entidades Federativas.

9).- OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

El Sindicato sólo tiene obligaciones frente al Estado y estas surgen al conseguirse el registro adquiriendo personalidad jurídica, dichas obligaciones que son de naturaleza periódica las cuales están clasificadas en el art. 377 L.F.T. " Son obligaciones de los -- Sindicatos:

I.- Proporcionar informes que les soliciten las autoridades del Trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como Sindicatos.

II.- Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, 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.

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

Debemos mencionar que no existe sanción específica en caso de incumplimiento de las disposiciones antes referidas, pues simplemente se harán acreedores a una multa en caso de incumplimiento.

En relación a las obligaciones del Sindicato para con sus miembros no se determinan, pues sólo derivan de su finalidad expresada en el art. 375 al señalar " Los Sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan....." lo cual constituye una desventaja para los trabajadores.

10.- FUNDAMENTOS JURIDICOS DEL SINDICATO.

En este inciso señalaremos los preceptos jurídicos y cuerpos de Ley que le dan vida a los sindicatos en la actualidad. Así tenemos que la figura jurídico-laboral del Sindicato en su aspecto génerico esta inmersa en el art. 9' de la Constitución Política que -- claramente establece el Derecho Constitucional de Asociación al prescribir " No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito

Por lo que hace al fundamento concreto lo tenemos señalado en la propia Constitución Mexicana en la

fracc. XVI del art. 123 apartado "A" que manifiesta -
 " Tanto los obreros como los empresarios tendrán dere-
 cho a coaligarse en defensa de sus respectivos intere-
 ses formando sindicatos, asociaciones profesionales,
 etc. ".

En la Ley Federal del Trabajo, el fundamento --
 del Sindicato lo tenemos expresado en el art. 357 que
 dice: " Los trabajadores y los patrones tienen derecho
 de constituir sindicatos sin necesidad de autorizaci6n"

En el plano internacional el fundamento del Sin
dicato es adoptado por México y por otros países como
 la norma internacional que regula la constitución de -
 los sindicatos, mejor conocida como Convenio 87 de la
 Organización Internacional del Trabajo ((O.I.T.) aproba
 do por la Conferencia General convocada en San Francis
 co y congregada en dicha Ciudad el 17 de Junio de 1948
 en su reunión número 31. México aprobo y promulgó el -
 citado convenio en el diario oficial de la federación
 del 16 de Octubre de 1950, por lo que en términos del
 art. 133 Constitucional es ley Suprema de la Unión.

En el texto del art. 2' del Convenio 87 es el -
 siguiente: " Los trabajadores y los empleadores, sin
 ninguna distinción y sin autorización previa, tienen -
 el Derecho de Constituir las organizaciones que esti--
 men necesarias así como el de afiliarse a una de estas

organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de la misma ".

11).- CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS.

Al referirnos a los requisitos sindicales señalaremos a los elementos humanos, sociales y jurídicos que son los que dan existencia al Sindicato como persona jurídica.

La doctrina coincide que los requisitos para la formación del Sindicato se pueden clasificar en: Requisitos de Forma y de Fondo.

Requisitos de Fondo, podemos decir que son los que integran la unidad sociológica sindical, son los que se refieren a las calidades y circunstancias necesarias para intervenir en la formación de los sindicatos. Así tenemos que estos requisitos se derivan del art. 356 de la L.F.T. por lo que el primero es que debe estar formado por trabajadores o patrones, no por ambos, con lo cual se reafirma que el Sindicato es una Institución de Clase.

El Segundo de los requisitos es el que se refiere a la finalidad del sindicato, que es el mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.

Los requisitos de Forma, debe entenderse por estos, el procedimiento y las formalidades necesarias para obtener la legalización de la organización Sindical

Deberá constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones por lo menos. Para la determinación del mínimo de trabajadores se tomara en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días antes a la fecha de la presentación de la solicitud y en la que se otorgue ésta (art. 364 L.F.T.).

El Registro del Sindicato es el acto por el -- cual la autoridad da fé de haber quedado constituido -- el Sindicato. Tiene su fundamento en el art. 356 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: " Los Sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las juntas de conciliación y arbitraje en los casos de competencia local, a cuyo efecto se remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea -- constitutiva. Esta surge de la reunión de los trabajadores, es el acto primario constitutivo por lo tanto -- su falta dará por resultado que la organización no pueda adquirir su existencia legal.

II.- Una lista con el número, nombre y domici-
lios de sus miembros y con el nombre y domicilio de -
los patrones, empresas o establecimientos en los que -
se prestan los servicios.

III.- Copia autorizada de los Estatutos, estos
son la norma fundamental de los Sindicatos, y como tal
deben regir toda la vida sindical.

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea -
en que se hubiese elegido a la directiva. Puede darse
el caso de que la elección se lleve a cabo en la pro-
pia asamblea constitutiva, lo que originará que las --
dos se fusionen, las elecciones posteriores tendrán --
que hacerse constar en otras tantas actas y remitirse
a la autoridad a fin de complementar la obligación --
prescrita en la fracc. XI del art. 377 de la Ley Fede-
ral del Trabajo.

Satisfechos los requisitos establecidos para el
registro, ninguna de las autoridades correspondientes
podrá negarlo.

Quando la autoridad ante quien se hizo la soli-
citud de registro no resolviera en un término de 60 --
días, los solicitantes podrán requerirla para que emi-
ta resolución y si no lo hace dentro de tres días si-
guientes a la presentación de la solicitud, se tendrá

por efectuado el registro para todos los efectos legales, quedando la autoridad obligada, dentro de los --- tres días siguientes a expedir la constancia respectiva (art. 366 L.F.T.).

El registro sólo podrá negarse cuando el sindicato no se proponga la finalidad prevista en el art. - 356 que es el mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores o patrones; sino se constituye con el número de miembros fijados en el art. 364 el cual - es de veinte; y si no se exhiben los documentos referidos anteriormente y que son los prescritos por el art. 365 L.F.T.

12.- LOS ESTATUTOS.

Son un elemento primordial en la vida social - del Sindicato; no se puede concebir un Sindicato sin - que tenga su respectivo estatuto. En el Estatuto, esta regulado el mecanismo de su actividad, los fines de su actuación, las relaciones con sus miembros y los terceros, el Sindicato nace a la vida cuando se aprueba el Estatuto.

Los Estatutos determinan el régimen interno de los organismos de clase, y tienen su fundamento internacional en el art. 3° del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que señala " Las - - -

organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formar su programa de acción ".

En el Derecho Mexicano el art. 359 de la Ley de la materia dice: " Los Sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Aunque como ya se señaló, existe libertad para redactar los estatutos, también es cierto que la Ley señala el contenido de los mismos, por lo tanto, estamos ante una manifestación de control de los Sindicatos el cual está manifestado en el art. 371 " Los Estatutos de los Sindicatos contendrán:

- I.- Denominación que los distinga de los demás.
- II.- Domicilio.
- III.- Objeto.
- IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- V.- Condiciones de admisiones de los miembros.
- VI.- Obligaciones y derechos de los asociados.

- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.
- VIII.- Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y cuorum requerido para seccionar.
- IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.
- X.- Período de duración de la directiva.
- XI.- Normas para la adquisición y disposición de los bienes y para su administración, patrimonio del Sindicato.
- XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.
- XIII.- Época de presentación de cuentas.
- XIV.- Normas para la liquidación del Patrimonio del Sindicato.
- XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

El precepto que hemos citado si bien no hace un señalamiento objetivo, si es una enmarcación general - de como se deben integrar los estatutos.

13).- CAPACIDAD DE LOS SINDICATOS.

Al recibir su constancia de registro el Sindicoto ha alcanzado el derecho de ser tomado en cuenta como persona jurídica.

Según Paul Pic (39), los sindicatos muestran su capacidad jurídica por medio de tres derechos principales: El comparecer en juicio, el de adquirir y el de contratar.

El Sindicato debe tener capacidad para la realización de actos de carácter patrimonial, contractuales judiciales y laborales para la realización de los fines propuestos.

El Sindicato tiene derecho a contratar, pues es necesario adquirir o arrendar inmuebles en los que van a establecerse, debe proveerse de muebles, es necesario contratar personal para desarrollar sus actividades esenciales y accesorias, obtener prestamos y facilitarlos a sus asociados, etc.

La capacidad del Sindicato también tiene sus limitaciones surgidas de la ley y del propio estatuto. - En general todos los actos permitidos al sindicato son los necesarios para la obtención de los fines propuestos por la entidad, los realizados excediendo ese objetivo son carentes de validez.

El art. 374 de la L.F.T. hace un señalamiento a las capacidades de los Sindicatos, debemos apuntar que

(39) Ruprecht J. Alfredo. op. cit. p. 100.

este precepto unicamente se refiere a la capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles y para defender los derechos y ejercitar acciones, sin establecer -- otras acciones tales como las señaladas anteriormente, razón por la cual si se aplicase tal cual el precepto citado el Sindicato Careceria de poder para arrendar, contratar personal propio, así como para celebrar cual quier otro negocio jurídico.

14).- EL PATRIMONIO SINDICAL.

El patrimonio ha sido definido por el Maestro - Antonio de Ibarrola al decir que " es el conjunto de - derechos y compromisos de una persona apreciables en - dinero ".

El patrimonio del Sindicato se integra por las cuotas sindicales y otros bienes. Las cuotas sindicales son la suma del dinero que previamente establecida debe pagar periodicamente cada trabajador al sindicato. Estas cuotas se establecen en la asamblea constitutiva por los trabajadores y estan previstas en la fracción XII del art. 371 de la L.F.T. Para su captación - el art. 132 fracción XXII faculta a los patrones para deducirlas de los salarios de los trabajadores.

En el inciso anterior al hacer referencia a las

capacidades de los Sindicatos se citó el art. 374 que prescribe el derecho de adquirir bienes muebles e inmuebles los cuales deben ser destinados inmediata y directamente al objeto de la institución.

El destino del patrimonio son las finalidades del sindicalismo, mejorar el presente y futuro de las condiciones de vida de los trabajadores en la lucha por la obtención de un mundo mas justo, cualquier otra utilización sería una desviación a su destino y una -- traición a los trabajadores.

En cuanto a la administración del patrimonio se instituye en la asamblea constitutiva debiendo establecerse la forma de realizarla. Esta actividad está reglamentada por la fracc. XI del art. 371 señalando que los estatutos deberán integrarse "normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes -- del sindicato".

La rendición de cuentas, es la obligación de la directiva a informar cada seis meses por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio como lo prescribe la fracc. XIII del art. 371 y el propio art. 373, esta obligación no es dispensable y por lo tanto si el sindicato no hace su informe, los trabajadores acumulando el 33% del total de los -

miembros del sindicato o de la sección, solicitarán a la directiva que se convoque a la asamblea para que se le rinda informe de cuentas, y si no lo hace en el término de 10 días, podrán los trabajadores 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, éste derecho esta consagrado en la fracc. VIII del multicitado art. 371 de la Ley de la materia.

15).- PROHIBICIONES LEGALES DE LOS SINDICATOS.

Poco tiempo después de la reforma Cardenista de 1940, que levantó la prohibición de intervenir en asuntos políticos, el art. 245 de la ley de 1931 conservó las prohibiciones siguientes: Intervenir en asuntos religiosos, ejercer la profesión de comercio con animo de lucro; usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a sindicarse y fomentar actos delictuosos contra personas o propiedades. (40)

Los legisladores con el único propósito de excluir de la legislación del Trabajo las referencias de

(40) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano, T-II Ed. Porrúa, México, 1991 p. 363.

hechos delictuosos, suprimió las dos últimas prohibiciones por lo que en la actualidad el art. 378 de la L.F.T. enuncia: " Queda prohibido a los Sindicatos:

- I.- Intervenir en asuntos religiosos.
- II.- Ejercer la profesión de comerciantes con animo de lucro.

16).- DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

La disolución del Sindicato puede ser natural y debemos entender que es aquella que es consecuencia de una situación de hecho que trae aparejada la disolución natural y serían:

a).- Cuando el número de personas que constituyen un sindicato se reduzca a menos de veinte o de tres según sea obrero o patronal.

b).- El cierre de la empresa si se trata de un Sindicato de empresa formado por los trabajadores de la misma.

c).- El de oficios varios cuando los obreros de los distintos oficios que lo integran, alcanzan o superan la cifra de veinte trabajadores.

Disolución Voluntaria.- esta es la que resulta de un acto de voluntad de los miembros sindicales, ya sea que esté consagrado en los estatutos (fracc. II -- art. 379 L.F.T.), o bien por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integran (fracc. I - art. 379 L.F.T.)

Disolución Forzada, la ley prescribe que los -- registros de los Sindicatos se cancelarán en los términos del art. 369 fracc. II * por dejar de tener los requisitos legales ".

En cualquiera de los casos que se genere la disolución del Sindicato se cancelará el Registro.

Los Efectos de la disolución son:

a).- Liquidación Patrimonial, como ya se mencio no debe llevarse a cabo conforme a las normas estatutarias, el art. 380 de la ley laboral así lo prescribe - señalando además que la falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen al I.M.S.S.

b).- La Disolución y las Condiciones de Trabajo la disolución del sindicato plantea el problema de las condiciones de trabajo, pues ha desaparecido el titu--

lar del Contrato Colectivo para éste caso el art. 403 previene: " En los casos de disolución del Sindicato -- de trabajadores titular del contrato colectivo o de -- terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento ".

17).- LIBERTAD SINDICAL.

La Libertad de asociación profesional o libertad sindical es en toda sociedad democrática y auténticamente moderna, un pilar fundamental. Es una ramificación de la libertad humana y del derecho en general de asociación, así como un elemento central para enfrentar con madurez los retos de la productividad, así como para mejorar en forma integral la calidad de vida.

La Libertad Sindical en México encierra un contra-sentido originando primordialmente por los preceptos legales que la regulan, ya que se contraponen al enunciarla; la libertad sindical enmarca un mundo maravilloso por lo que enunciaremos primeramente lo que en realidad debería de ser:

En torno a la Libertad Sindical coincide la doctrina en señalar que sustenta dos bases esenciales, -- por un lado de carácter colectivo como sería el derecho de asociarse y fundar sindicatos y a la vez estos

formar Federaciones y confederaciones; y otra de carácter individual que encierra el derecho de afiliarse al sindicato que se prefiera o el de no afiliarse a ninguno o simplemente abandonar al que se pertenece.

El tratadista Español Juan García Avellan expresa que es la "libertad de adherirse a un sindicato, de retirarse de él y de no poder ser constreñido a incorporarse al mismo".

En México la defensa de la Libertad Sindical es ta destinada a ser un signo de disidencia, cuestión totalmente equivoca si invocamos el art. 123 en su fracción XVI del apartado "A" de la Constitución que dice: "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." aquí estamos ante la libertad colectiva.

Pero no solo la legislación Nacional hace señalamiento de la Libertad Sindical, pues al estudiar los instrumentos jurídicos que norman la convivencia internacional comprobamos que todos los países la contemplan o al menos la indican.

El art. 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones --

Unidas en 1948 señala: " Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de -- sus intereses ".

A nivel Continente, la Convención Americana sobre Derechos Humanos en 1969 señala en su art. 16.1 " toda persona tiene derecho a asociarse libremente -- con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole ".

En el reciente acuerdo sobre cooperación laboral de América del Norte, en el marco jurídico del Tratado de Libre Comercio cuya vigencia se pretende inicie en 1994, en su capítulo inicial señala que los -- países firmantes (México, Canadá y Estado Unidos) se -- comprometen a promover los principios laborales de la libertad de asociación y negociación colectiva entre otros.

A pesar de la exigencias constantes para que -- en nuestro país se den facilidades para fomentar la -- libertad de asociación sindical, en los hechos, se han dado obstáculos crecientes para llevar a la realidad este elemental postulado social.

Siguiendo los criterios que la Organización Internacional ha establecido en diferentes convenios ---

internacionales, particularmente el No. 87, que tiene vigencia en nuestro país desde hace 45 años, la libertad sindical abarca el derecho de que la asociación se proponga fines, se gobierne internamente, adquiera sin obstáculo alguno su personalidad jurídica, elabore programas de acción, se integre en federaciones o confederaciones, cuente con un marco jurídico o régimen legal nacional compatible con este derecho, pueda participar en la contratación colectiva y no sea objeto de discriminación.

En México, la libertad sindical es prácticamente inexistente. La ausencia de ésta, es en buena parte soporte del sistema político prevaeciente que sustenta en la subordinación de los trabajadores del campo y de la ciudad sus bases.

Algunos de los obstáculos que impiden el desarrollo autónomo y democrático de las organizaciones -- gremiales y por consiguiente la inoperancia de la libertad de asociación profesional son entre otros los siguientes:

Mediante limitaciones jurídicas a través del monopolio de formas de representación, se impide a grandes sectores de trabajadores su libre organización.

Existen mecanismos mediante los cuales se limita a los trabajadores de confianza la posibilidad de integrarse al resto de los trabajadores.

Encontramos que se imponen barreras mediante el registro de sindicatos, tomas de notas de la elección de las directivas, las cuales en la practica se transforma en registros sindicales periodicos y una justicia laboral parcial a la hora de discernir las controversias de preferencia profesional en la detentación de los Contratos Colectivos.

Resumiendo, la mayor parte de los trabajadores mexicanos carece de la posibilidad de organizarse autónomamente.

La Libertad sindical esta enunciada en la ley federal del trabajo en el aspecto colectivo en el art. 357 " los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa ", esta libertad está condicionada, si es que se puede hablar de libertad condicionada, a lo establecido en el art. 365 que condiciona a los Sindicatos a un registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para poder obtener la capacidad jurídica, porque hasta que se obtenga podrá surtir efecto ante todas las autoridades (art. 368 L.F.T.)

El art. 358 " A nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él ", en contraposición a esta libertad individual existe el art. 395 que en su párrafo último señala que " en los Contratos Colectivos podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del Sindicato contratante", con lo cual queda totalmente abatida la libertad de decidir pertenecer o no a un Sindicato, pues el art. 395 demuestra que existe coacción porque al no pertenecer por renuncia se aplicará la cláusula de exclusión. Por otra parte aun cuando el párrafo segundo del citado art. 358 también prescribe " que cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta ", lo cual tampoco, a nuestro juicio, es cierto por que la cláusula de exclusión desvirtúa el primer párrafo del art. 358 y en ningún momento se tiene por no puesta, ya que en la actualidad es un medio de coacción inmerso en los Contratos Colectivos para obligar a los trabajadores a pertenecer a determinado Sindicato.

El art. 359 L.F.T. prescribe otra libertad sindical como es el derecho a redactar estatutos propios, la cual es condicionada por el art. 371, pues en él se

hace un señalamiento de lo que debe contener la redacción de los estatutos, quedando con esto desvirtuada - dicha libertad.

El art. 375 contiene otra libertad individual - sindical, al señalar " que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que le correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato ".

Como ya se expresó, la Libertad Sindical en México es totalmente condicionada y por lo tanto no existe en un sentido amplio, pues el concepto gramatical - dice que es " la facultad humana de determinar sus propios actos ".

18).- EL SINDICALISMO FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

Un tema que tiene relevancia en todos los niveles sociales en estos días (Octubre de 1993), es la -- firma del Tratado de Libre Comercio entre Canadá, Estados Unidos y México; el objetivo del tratado es crear, desarrollar y asegurar mercados para los bienes y servicios producidos en el territorio nacional, se preten

de la creación de empleos y reforzar la competitividad de las empresas de ésta zona en relación con las otras economías, así como contribuir a la expansión y desarrollo armónico del comercio en el mundo para agrandar la colaboración internacional.

El Acuerdo de Cooperación Laboral complementario al eventual Tratado de Libre Comercio presenta una serie de posibilidades para la acción sindical internacional en la defensa de los derechos de Libre Asociación, Contratación Colectiva, de reciente incorporación al tratado trilateral pretende la proyección de principios laborales a partir de Enero de 1994, encierra también entre sus pretenciones que mediante técnicas modernas se facilite el trabajo productivo involucrando a los trabajadores y a sus organizaciones para que emitan sus opiniones sobre procesos de trabajo, -- así como participar en su diseño, ejecución y evaluación.

Este acuerdo ha tenido impacto positivo en los trabajadores pues se obtendrá mayor transparencia en la aplicación de las leyes laborales de cada país, en contra parte se puede pensar en un desaliento en las estrategias empresariales para adaptarse a las nuevas circunstancias centradas en la transgresión a los derechos de los asalariados.

Del citado acuerdo se desprende que cada Gobierno no asume frente a los otros dos la obligación de garantizar la efectividad de la aplicación de las leyes laborales de cada país, este compromiso trilateral abarca un conjunto de principios laborales compartidos por los tres firmantes, a saber: Libertad Sindical, Derecho de Huelga, Contratación Colectiva, etc.

Aun cuando éste acuerdo se ha denominado de - - "Cooperación" su contenido rebasa éste propósito para alcanzar los límites de superación tradicional, prueba de ello son las evaluaciones previstas de los patrones de conducta a cargo de comités independientes de expertos y procedimientos de solución de controversias, que bien pueden concluir en la adopción de sanciones comerciales para el país que incurra en violaciones a los - preceptos laborales.

En el caso de que se apruebe dicho tratado se - puede concluir que los equilibrios logrados por los negociadores de los tres países fueron acertados desde - la perspectiva de los intereses de cada país.

CAPITULO III

**GENERALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO.**

- 1.- INTRODUCCION.
- 2.- ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- 3.- DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- 4.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.
- 5.- REQUISITOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- 6.- CLASIFICACION DEL CONTENIDO DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO.
- 7.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- 8.- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- 9.- REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
- 10.- TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO.

CAPITULO III

GENERALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

1).- INTRODUCCION.

Esta institución se encuentra normada por los - artículos 386 al 405 de nuestra Ley Federal del Trabajo, es indudablemente el producto más relevante de la legislación de éste Siglo, habiendose convertido en -- pieza clave en el Derecho del Trabajo.

En cuanto a su designación con el nombre de - - Contrato Colectivo no existe iniformidad y mucho menos universalidad, pues a juicio de algunos, se trata de - un contrato de tarifa por establecer los salarios que regiran durante la relación obrero-patronal; la nomina ción mas discutible ha sido la de contrato; para otros es una convención colectiva ya que según ésta falta el acuerdo de voluntades que provoca la natural existen-- cia del contrato, en cambio otros le han dado la nomi-- nación de Pacto Sindical, resumiendo diremos que sea - cual fuere la nominación estamos hablando de la misma institución ya que aquella no modifica su contenido.

En nuestro país se ha legislado con la denomina ción de Contrato Colectivo al igual que en algunos - - otros países Iberoamericanos. A juicio de muchos no es

presisamente la denominación correcta, por no ser realmente un Contrato en el Sentido Tradicional, la denominación en cuestión se debe a que en sus inicios en el siglo XIX se encontraba en su apogeo la doctrina contractualista civil, que sostenía que la ley y el contrato eran de manera incuestionable las fuentes de las obligaciones, de ahí que no pudiese concebirse otra institución que generara derechos y obligaciones que no se denominará contrato.

La institución que nos ocupa se presentó como un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y uno o varios empresarios; de lo cual resulta que era un contrato productor de derechos y obligaciones o no podría producir efectos y se llamó colectivo por la razón de que del lado de los trabajadores participaba una colectividad humana.

El Contrato Colectivo es además un esfuerzo democratizador del derecho, lo cual se observa desde un doble ángulo: la posibilidad de que sean dos miembros de la relación de trabajo los que fijen las condiciones a las cuales se sujetará dicha relación; el liberalismo del Derecho Civil permitió al patrón fijar unilateralmente las condiciones de trabajo y el Sindicato igualó las fuerzas de los trabajadores a las de los empresarios, por lo que el derecho generado por los --

Contratos Colectivos, presenta su origen democrático - en razón de la igualdad.

Según la opinión del Maestro Mario de la Cueva el Contrato Colectivo de Trabajo substituyó al Contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la ley es igual para todos; durante la aplicación del Contrato Individual de trabajo, la voluntad del patrón podía - fijar diversos salarios para el mismo trabajo, el contrato colectivo procuró igualdad, lo cual quiere decir que dejó sin efecto las preferencias indevidas.

De lo anterior se debe decir que el contrato colectivo no substituye a los contratos individuales y - que estos deben subsistir, pues si no existieran no habría relación jurídica entre los trabajadores y el patrón, luego entonces el patrón no podría despedir a -- sus trabajadores, sino sólo pedir un cambio al sindicato, el cual ejercería una dictadura contraria al espiritu de la Ley Federal del Trabajo y aun de la propia Constitución. Por eso es totalmente necesario que en - todas las empresas se suscriban contratos de trabajo - individuales con cada uno de los trabajadores independientemente de que exista un Contrato Colectivo de - - Trabajo.

En cuanto al surgimiento del contrato colectivo se señala coincidentemente el siglo XIX naciendo como una medida conveniente y necesaria para la defensa de los intereses obreros.

En el aspecto historico existe discrepancia en relación a donde se celebró el primero de estos contratos, mientras unos señalan que fué en Alemania, otros dicen que fue en Estrasburgo o bien en Inglaterra; lo que si resulta real es que en Inglaterra tomó cierto apego y de ahí se propagó a las legislaciones de diversos países en los cuales atravesó por etapas de prohibición, de tolerancia y de reconocimiento.

Al darse cuenta el Estado que igualaba a patro-
nes y trabajadores, cosa que no sucedia anteriormente a la integración de los sindicatos, vino a traer como consecuencia que se prohibiera la negociación colecti-
va, posteriormente cambió la etapa de prohibición a la de cesión provisional del Contrato Colectivo, pero no se reglamentaba nada sobre dichas instituciones, las cuales hubieron de resurgir bajo una situación de he-
cho y dentro de un marco de absoluta tolerancia, des-
pués surgio regulado en algunos países en los moldes tradicionales del Derecho Civil, mientras que en otros países aparecia ya en las legilaciones laborales.

Dentro de la legislación mexicana el legislador ha elaborado una disciplina pormenorizada de dicha figura a partir concretamente de la Federalización del Derecho del Trabajo, el 18 de Agosto de 1931. Dicha reglamentación se conserva con los mismos caracteres en el ordenamiento vigente. En este sentido, el contrato colectivo reglamentado dentro de nuestro sistema no -- persigue como único fin la superación de la tensión de clases, si no más que una tregua constituye un instrumento de lucha al servicio del proletariado para estruchar un derecho social superior hasta alcanzar una reivindicación total.(41)

2).- ORIGEN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo puede ser producto de dos causas que lo originan:

- a).- El Común acuerdo de las partes.
- b).- La resolución de la autoridad.

La primera causa se produce al solicitar el Sindicato al patrón la firma del Contrato Colectivo en razón a que emplea trabajadores miembros del solicitante y de acuerdo a nuestra legislación laboral es una obligación del patrón (art. 387 primer párrafo L.F.T.).

(41) Santos Azuela Hector, op. cit. p. 70

La segunda causa se produce al negarse el patrón a firmar el Contrato Colectivo (art. 387 2do. párrafo), por lo que los trabajadores ejercerán el derecho de huelga con fundamento en lo dispuesto en el art. 450 del propio ordenamiento al señalar " La huelga tiene por objeto:

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de vigencia....

3).- DEFINICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Para expresar la definición del Contrato Colectivo de Trabajo, es necesario invocar nuestro maximo ordenamiento laboral y señalar el art. 386 que expresa " Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos ".

De la definición expresada podemos decir, que el Contrato Colectivo de Trabajo debiera celebrarse - -

necesariamente con la participación de un sindicato de trabajadores, por lo tanto los trabajadores por si mismos carecen de legitimación para celebrarlo, por otra parte solo existe obligación de celebrarlo para el patrón que sea titular de la empresa y que emplee a trabajadores miembros del sindicato en cuestión.

El Contrato Colectivo cuenta con un derecho autónomo, el cual es creado por los sindicatos obreros y los patrones o los sindicatos de patrones.

Se caracteriza el Contrato Colectivo porque en su cláusulado no podrá contener prestaciones inferiores a las establecidas en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, convirtiéndose así en una institución que protege a los trabajadores generando una estructura de derecho social.

Jesus Castorena, propone la siguiente definición: " Es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de ellas, o por un árbitro público o privado en quien se delega esa facultad, para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la - -

misma. (42)

En la definición antes señalada no se expresa la palabra convenio que señala la ley, pues ha sido -- substituida por la noción régimen jurídico, por lo -- cual se entiende un grupo de normas que regula un conjunto de fenómenos jurídicos, estos serán los relativos a la prestación de servicio.

La definición que proponemos de Contrato Colectivo es la siguiente: " Es la institución producto de las actuaciones realizadas conjuntamente por los representantes del patrón o su sindicato así como los del sindicato de trabajadores que mediante normas tiene -- por objeto la regulación de las condiciones de trabajo que serán la base de las relaciones obrero-patronales así como de los derechos de los trabajadores ".

Opinamos que es una institución porque es un -- producto que tiene su base de sustentación en la lucha de clases, la cual ha sido reconocida por la legislación, esta institución es el acuerdo conjunto del patrón y del sindicato que a través de normas, las cuales no serán inferiores al contrato anterior, regularán el tiempo que tenga vigencia, las relaciones trabajador-empresa.

(42) Castorena J. Jesus. Manual de Derecho Obrero. Ed. Fuentes Impresoras. México. 1984 p. 272.

4).- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO
COLECTIVO DE TRABAJO.

Para determinar la naturaleza jurídica de una - institución se tiene que enfrentar un problema de clasificación, se trata realmente de ubicar a esa institución en el lugar que se estime le corresponde dentro - del Derecho.

Santos Azuela señala que existen tres vertientes que explican la naturaleza jurídica del Contrato - Colectivo (43) que son:

a).- El Contractualismo Laboral, que lo estudia dentro de las especies del Contrato.

b).- El Normativismo Sindical, que le atribuye el carácter de ordenamiento jurídico, y

c).- El Eclecticismo Laboral, que lo considera un negocio jurídico complejo.

a).- El Contractualismo Laboral, esta area de - la doctrina defiende que el Contrato Colectivo constituye una nueva figura jurídica con naturaleza y caracteres distintos y que con frecuencia se relaciona con

(43) Santos Azuela Hector. op. cit. p. 85 y ss.

diversos contratos civiles: el mandato, la gestión de negocios, la estipulación en favor de terceros, etc. para Francisco de Ferrari la Convención Colectiva es un contrato, puesto que las partes que intervienen en su celebración tienen carácter de personas de derecho privado, y el interes de la categoria profesional que representan es de carácter grupal y no público, por -- que sus efectos no trascienden a terceros, sino sólo a las partes firmantes.

b).- El Normativismo sindical, los estudiosos de esta corriente opinan qu el Contrato Colectivo de trabajo tiene naturaleza normativa similar al acto legislativo en razón a su eficacia general, cuyo objeto es regular de manera unitaria las relaciones laborales de las diversas categorias profesionales en las diferentes empresas o ramas de producción. Por tal razón su eficacia rebaza el interes particular de los firmantes uniformando las condiciones de trabajo para hacerlas extencibas a todos los trabajadores de la empresa.

c).- El Eclécticismo Laboral, los defensares de esta tesis, que es intermedia entre las dos corrientes anteriores sugiere que es un negocio jurídico complejo que participa de la naturaleza normativa de la ley y del carácter privado del contrato, lo cual nos hubicaria en la definición tradicional de Contrato Colectivo

de Trabajo. El Contrato Colectivo requiere de un convenio previo, libremente concertado entre las partes sociales o sus representantes.

Nos dice esta tesis que se trata de un acto típico de derecho público que uniforma las condiciones - de trabajo de manera obligatoria; pero también de un - contrato privado que nace del acuerdo de la representación sindical de los trabajadores y la empresa, y que afecta unicamente al personal empleado en ésta, o cuando mas al grupo comprendido dentro de este sector determinado dentro de la producción.

Por su parte Mario de la Cueva después de analizar las distintas teorías civilistas, intermedias y sociales en relación al Contrato Colectivo de Trabajo, - determina la naturaleza jurídica afirmando que es una institución de Derecho Público, que es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público y siendo la creación de normas generales una función - jurídica pública, el Contrato Colectivo debe tener también ese carácter, por otra parte también lo señala como "fuente autónoma de derecho objetivo", que resulta de un acuerdo de voluntades, al que cabe reconocer la condición "contractual", es un concepto "dilatado" de lo que es un contrato. Finalmente, dice que constituye la expresión de un derecho nuevo de clase, en la me

da que su celebración es obligatoria para el patrón y debe contener normas mas favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor. (44)

Ya hemos expresado algunas corrientes doctrinales en las que se enuncia la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, ahora procederemos a opinar al respecto.

En nuestra opinión , la teroria del contractuismo antes citada, no indica la naturaleza jurídica, ya que no reúne los requisitos que exige la celebración de un contrato de derecho privado. Primero porque las condiciones de firma de un contrato giran alrededor de la autonomía de la voluntad y en el caso del -- Contrato Colectivo no existe libertad de firmarlo o no pues es una obligación del patrón firmarlo (art. 387 L.F.T.) y por lo que hace al contenido también esta de terminado con anterioridad (art. 391 L.F.T.), además -- de que la propia ley en su numeral 394 establece que -- no deberá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa.

En cuanto a si es público, tampoco estamos de -- acuerdo, en contraposición a lo que expresa el Maestro De la Cueva al señalar que " es una institución de --

derecho público " que es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público, y siendo --- creación de normas generales una función pública, el Contrato Colectivo debe tener ese carácter, pero como el Contrato Colectivo sólo esta dirigido a un determinado sector de trabajadores que son los que prestan -- sus servicios a la empresa contratante, aun cuando sea función del poder público su creación, sus beneficios sólo alcanzan a determinados trabajadores.

Por otra parte el Congresista Macias, señaló al referirse al Contrato Colectivo de Trabajo que era un contrato evolucionado, en el que se rompe la autonomía de la voluntad, porque las relaciones trabajador-empresa se sujetan a normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor del trabajador.

Para resumir diremos que no puede pertenecer al Derecho Público ni al Derecho Privado, ni a las dos ramas, porque cualquiera que sea la calidad que se le -- quiera dar, sólo puede explicarse satisfactoriamente que es un instrumento de lucha de las clases obreras que es impuesto por la fuerza de la asociación de los trabajadores o bien a través de la huelga, y no tiene por objeto aliviar la tensión entre clases, sino que pretende obtener mejores condiciones económicas para - los trabajadores así como lograr beneficios sociales -

por lo tanto esta inmerso en el Derecho Social o como señala Trueba Urbina " Es Instituto de Derecho Social Autónomo ".

5).- REQUISITOS DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.

Dentro de este inciso señalaremos como primer requisito para la existencia del Contrato Colectivo que deben concurrir uno o varios sindicatos de Trabajadores a través de sus representantes y uno o varios patrones o su sindicato, igualmente representados.

La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo deba hacerse por escrito, estableciéndose pena de nulidad sino se cumple con lo anterior. Se deba hacer por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositara el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje, esto de acuerdo con el art. 390 L.F.T.

Otro requisito es el contenido, el cual se establece en el art. 391, que se tratara en otro punto.

Otro requisito señalado en la ley específicamente, es la determinación de los salarios que aunque se trata en el contenido (art. 391), el art. 393 señala " que no producira efectos de contrato colectivo el -- convenio al que falte la determinación de los salarios

El art. 394 señala otro requisito al mencionar que " el contrato colectivo no podrá concertarse en -- condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa ".

6).- CLASIFICACION DEL CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Existe una clasificación señalada por la doctrina en relación al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo (45) que es la siguiente:

- a).- La Envoltura.
- b).- El Elemento Normativo.
- c).- El Elemento Compulsorio u Obligatorio.

Aunque el Maestro De la Cueva señala una cuarta clasificación a la cual nombra " Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

- a).- La envoltura.- esta formada por las cláusulas

las que se refieren al campo de aplicación del contrato; se encuentran también incluidas las cláusulas relativas al principio o nacimiento, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato.

b).- El Elemento Normativo.- este elemento contiene los derechos y obligaciones que derivan de la relación individual, como son las cláusulas relativas al desempeño del trabajo, horarios, duración de la jornada, descansos, etc.

c).- El Elemento Compulsorio u Obligatorio.- esta formado por las cláusulas que pretenden asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra. Entre estas tenemos a la cláusula de exclusión.

d).- Cláusulas Eventuales u Ocasionales.- este grupo añadido por el Maestro De la Gueva a las tres -- genéricas anteriores, se refiere a circunstancias especiales que pueden presentarse y que no son indispensables para la existencia del contrato colectivo como serían: gastos de revisión, fecha de depósito, entre -- otras.

7).- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO
DEL TRABAJO.

En relación a lo que debe contener el Contrato Colectivo de Trabajo, el señalamiento lo encontramos en el art. 391 que expresa: " El Contrato Colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque;
- III.- Su duración o la expresión de ser por -- tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento que de inicio se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- X.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

Además de lo estipulado, también se integran cláusulas que tratan de todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores como son: jubilaciones, fondo de ahorro, gratificaciones, casas habitación, ayuda para pago de renta de casa, canasta básica, becas, escuelas, cajas de ahorro, deportes, labores insalubres, medidas de seguridad e higiene, permutas, servicios médicos, prestaciones en caso de enfermedad o muerte, permisos, bibliotecas, herramientas e implementos, trabajos marítimos, aguinaldo, descansos, vacaciones, así como las improcedentes Cláusulas de Exclusión para admisión o para expulsión.

8).- VIGENCIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

En cuanto a esta cuestión se establece en la fracc. III del art. 391 que el Contrato Colectivo de Trabajo contendrá: su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, las dos primeras formas son las más usuales, porque la última sólo tendría razón de ser cuando la empresa tu-

viera solamente trabajadores de obra determinada.

El Contrato Colectivo de Trabajo seguira vigente por un período igual al de su duración o continuará por tiempo determinado, cuando ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de -- huelga, estaremos entonces ante una prórroga de contra to (art. 400 L.F.T.).

9).- REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.

La Ley establece en el art. 397 que el Contrato Colectivo de Trabajo por tiempo determinado o por obra determinada será revisado total o parcialmente, de con formidad con lo dispuesto en el art. 399.

El derecho de revisión puede ser ejercitado ya sea por el sindicato o por el patrón. Por regla gene-- ral este beneficio no es utilizado por los patrones, -- ya que la solicitud del patrón no tiene el apoyo para-- lelo a la amenaza de huelga a que puede recurrir el -- Sindicato de trabajadores (art. 450 fracc. II L.F.T.)

En el art. 398 se determina quienes estan facul tados para pedir la revisión de acuerdo a las normas siguientes:

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

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

En relación a la oportunidad de revisión el -- art. 399 establece " La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos, 60 días antes:

I.- Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor --

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contratos por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

Cuando la revisión es con relación a los tabuladores por cuota diaria, el art. 399 bis. establece:

" Sin perjuicio de lo que establece el art. 399, los contratos colectivos serán revisados cada -- año en lo que se refiere a los salarios en efectivo -- por cuota diaria.

La revisión anual de los salarios es en base al desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda, a la devaluación, la inflación, por lo que es necesario dar opción al trabajador de restablecer ese valor, y -- de ser posible mejorarlo. Por otra parte la revisión bienal del total de las cláusulas de los contratos colectivos se soporta en unatesis paralela, aquí se hace más presente el deseo de equilibrar las condiciones de los trabajadores en relación a las empresas.

Cuando ninguna de las partes solicita la revisión o no se ejerce el derecho de huelga con este fin el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado (art. 400).

Por lo que hace a la forma de pedir la revisión la ley nada establece, la practica ha consistido en -- presentar una solicitud por escrito, obteniendo constancia de su entrega, haciendo un señalamiento pormenorizado de lo que se pide, en ocasiones el Sindicato -- formúla su solicitud a través de un emplazamiento a -- huelga con un plazo de prehuelga, lo cual no es necesario, en síntesis lo que se pretende es la revisión de los salarios para ajustarlos al poder adquisitivo cada año y la revisión total del Contrato Colectivo pretendiendo otorgar mejores condiciones de trabajo y beneficio social para los trabajadores.

10.- TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La terminación del Contrato Colectivo debe tener un análisis minucioso particular, es necesario establecer cuales son las circunstancias que ocasionan la terminación respecto de las relaciones individuales.

La Ley Federal del Trabajo señala en el artículo 401 que: " El Contrato Colectivo termina:

- I.- Por mutuo consentimiento;
- II.- Por terminación de la obra; y
- III.- En los casos del capítulo VIII de éste título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que éste último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

La primera causal se refiere al acuerdo entre el patrón y sindicato para dar por terminado el Contrato Colectivo, la segunda es obvia, señala que la obra terminó, ya que nadie puede obligarse más allá del límite que quiso obligarse. La tercera en una forma un tanto general se refiere a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo respecto del art. 433 que señala: " La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes:

Art. 434 " Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

II.- La inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del art. 38; y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos ".

CAPITULO IV

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

- 1.- INTRODUCCION.
- 2.- ANTECEDENTES HISTORICOS.
- 3.- DEFINICION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.
- 4.- CLASIFICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.
- 5.- COMPARACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN LOS DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.
- 6.- PROCEDIMIENTO PARA DECRETAR LA SEPARACION DEL TRABAJADOR MEDIANTE LA EXPULSION COMO SANCION DISCIPLINARIA.
- 7.- FUNDAMENTOS JURIDICOS QUE SE VIOLAN AL APLICAR LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

CAPITULO IV

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

1).- INTRODUCCION.

En el desarrollo de nuestra tesis, así como se señala en nuestro Título utilizaremos el nombre de --- " Cláusula de Exclusión por Separación " aunque parece redundante consideramos que no es así, porque el precepto que las contiene (art. 395 L.F.T.) señala primero el ingreso, es decir, que excluye de formar parte de la empresa a quienes no pertenecen al sindicato y también excluye de la empresa a quienes perteneciendo al sindicato dejen de formar parte de él bien sea por renuncia o por sanción disciplinaria ".

De inicio diremos que estas famosas cláusulas nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha del trabajo en contra del capital y en la visión de una sociedad futura mejor.

Era frecuente en aquellos años en que no había sindicatos sólidos, que los empresarios pusieran como condición para el ingreso de los trabajadores a su servicio que se firmara un documento donde se comprometían a no pertenecer a ningún Sindicato y también así poder retirarlos de su trabajo a su libre arbitrio.

Estas cláusulas que algunos han dado en denominar de Consolidación Sindical tienen su origen en las acciones antes descritas.

Aunque esta tesis esta dirigida a tratar lo referente a la cláusula de exclusión en su aspecto de separación o renuncia, consideramos necesario decir en relación a su aspecto de ingreso, que en aquellos tiempos nacio para contrarestar la contratación libre de los trabajadores y al hacerlo fortalecer el sindicalismo, razón por la cual en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se logra al fin que en el art. 49 se señalará el reconocimiento de validez a la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a no admitir como trabajadores sino a quienes esten sindicalizados, de incluirse en los contratos colectivos; en la actualidad se encuentra regulada en el art. 395 primer párrafo al señalar " en el contrato colectivo podrá establecerse -- que el patrón admitira exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante".

En opinión nuestra esta cláusula de admisión no se cumple del todo, es decir, en una empresa por una parte trabajan miembros del sindicato y por otra tambien lo hacen trabajadores que no son miembros del --sindicato contratante; tal es el caso de Petroleos Mexicanos en este momento (Septiembre-October de 1993), pues con tristeza vemos que el sindicato no hace nada

para impedir tal situación y la empresa sigue haciendo de las suyas, ingresando compañía tras compañía fundada quien sabe en que arreglo, pues tal parece que lo hay, esta situación de permitir el ingreso de compañías a los trabajos de la empresa desplaza a los trabajadores miembros del sindicato con lo que merma sus ganancias, debemos mencionar que estas compañías lejos de ser una solución a los trabajos son un mal para la empresa, pues utilizan mano de obra barata y sin la capacidad adecuada, por lo que posteriormente se repite el trabajo con trabajadores base de la propia empresa y mientras ya, unos cuantos vivales se llenarán los -- bolsillos en perjuicio de los trabajadores y de la nación.

Es necesario hacer notar que la tolerancia sindical hallegado a limites insospechados, en donde se - toman acuerdos con la empresa a espaldas de los trabajadores en perjuicio de los mismos y que al conocerlos solo queda acatarlos, pues se corre el riesgo de perder el empleo mediante la exclusión o la aplicación de cualquier otra medida de represión.

En nuestro Derecho Mexicano la libertad de asociarse esta garantizada por todas las legislaciones en que se reconoce a los beneficios como los mas dignos - de protección por parte del Estado.

La libertad de no asociación por lo consiguiente también ha sido consagrada quedando protegida ampliamente la libertad individual. El hombre es un ente libre, por lo consiguiente condición esencial de los actos humanos es la libertad que se refleja en los mismos, esta referida libertad encuentra cuestiones contradictorias en nuestro derecho al facultar la inclusión de la cláusula de exclusión por separación en los contratos colectivos.

En opinión de Mario de la Gueva la cláusula de exclusión por separación y de ingreso, ayudan al sindicato para adquirir mas fuerza en la lucha sindical.

No estamos de acuerdo con la opinión del Maes--tro de la Gueva, pues ya no existe lucha en la que intervengan los sindicatos, y solo son componendas que derivan del control del Estado sobre el sindicalismo que ahora le llaman "oficial" y las cláusulas de exclusión en sus dos aspectos son totalmente improcedentes en los sindicatos pues solo son un medio de represión a la clase trabajadora que pretenda ejercer sus derechos que son bastantes y variados ademas de hermosos si se pudiera expresar este calificativo.

A pesar de la juridicidad que el legislador -- otorga a la sindicación obligatoria, al permitir la

sanción sindical con base por supuesto en un procedimiento disciplinario; por tanto y en base a que son -- cuestiones diferentes ingreso y separación, criticamos por principio de cuentas la inclusión de ambas en un -- sólo numeral, pues aunque no estamos de acuerdo con -- estas cláusulas, es mejor que estén mencionadas como lo estuvieron legisladas en la ley de 1931, es decir, cada una en numeral diferente.

En su tratado de política laboral y social, -- Guillermo Cabanellas llama a la cláusula de exclusión como "antesala de la esclavitud", por otra parte hay autores como el Maestro De la Cueva que opinan que son " principios al servicio del fortalecimiento y consoli dación del sindicato que, por ser mayoritario en la em presa, es titular del Contrato Colectivo. (47)

Por otra parte, sabiendo como ya se mencionó -- que existen criterios a favor de la Cláusula de Exclu sión por separación porque la consideran sustentadora del poder de unión del sindicato, otros opinan que es anticonstitucional y en nuestra opinión es violatoria de derecho y anticonstitucional, cuestiones estas que en su momento defenderemos, sabedores de que existe un procedimiento para el caso de aplicarla como sanción -- disciplinaria, nos preguntamos ¿ realmente habrá volun

(47) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo T-II Ed. Porrúa S.A. Méx. 1991 6ta. Ed. p.307

tad de justicia al erigirse la asamblea sindical como jurado ? pues debemos recordar que esto lo señala la ley, mas adelante trataremos de desentrañar esto que a nuestro juicio es totalmente improcedente.

Pues bien, si la cláusula de exclusión en su doble aspecto ingreso y separación, en un principio fuerón motivo de lucha para lograr su conquista porque se perseguia el fortalecimiento del sindicalismo, debemos hacer notar que en la actualidad se han convertido en un medio represivo en contra de trabajadores que pretenden hacer valer sus derechos, porque al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política del partido oficial en el poder, que en otras palabras es el sometimiento total al Estado.

Debemos cuestionar si las multicitadas cláusulas, que nacieron de la necesidad de consolidar a un movimiento obrero que en aquel entonces era vigoroso - pero a la vez incipiente, continuan teniendo validez - en la actualidad. Al responder, se debe tener en cuenta el desgaste que han sufrido en el devenir del tiempo, hasta llegar a transformarse en instrumentos represivos en manos de líderes sindicales sin conciencia de clase.

2).- ANTECEDENTES HISTORICOS.

Como ya hemos expresado anteriormente el derecho del trabajo surge en el Siglo XIX, haciendo notar que aun en él, las cláusulas de exclusión no pudieron desarrollarse.

Encontramos que la nación que primero le otorgó licitud a la cláusula de exclusión fué Inglaterra en el año de 1906 a través de la ley parlamentaria Trade Disputes Act. En Estados Unidos su reconocimiento expreso se llevó a cabo en la Ley Wagner de 1935.

En el Derecho Mexicano la primer referencia de la cláusula de exclusión la encontramos en el Contrato Colectivo de Trabajo que se firmó en 1916 con la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz S.A. lo anterior es señalado por el Maestro Mario de la Cueva (48) como una referencia vertida por José Ortiz Petricioli, miembro distinguido de la CROM, aunque esto no se ha podido corroborar.

Salvo el señalamiento anterior de la Ind. Eléctrica, la primera cláusula de exclusión en su aspecto relativo al ingreso que funcionó en el Derecho Mexicano no fué en la Convención Textil aprobada en el año de 1927.

Debieron haber transcurrido dos años para que en 1929 al anunciarse la creación de un ordenamiento laboral para toda la República, se movilizaron los Sin dicatos de la CROM, obteniendo como resultado el reconocimiento de legitimidad de las cláusulas de exclusión; las cuales estuvieron inmersas en el art. 49 la de ingreso y en el art. 236 la de separación en la ley laboral de 1931.

3).- DEFINICION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Existen multiples y variadas definiciones de lo que debemos entender por Cláusula de Exclusión por Separación.

Para Eusebio Ramos: " Es la facultad de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsados del sindicato ".

Mario De La Cueva: " Es una normación del Contrato Colectivo que consigna la facultad de los sindicatos de pedir y obtener del empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización de la que formaban parte".

Fco. Cordova Romero: "Es aquella por virtud de la cual el patrón se obliga a separar de la empresa al trabajador que renuncia al sindicato o sea expulsado de la organización sindical".

Guillermo Cabanellas: "Es la cláusula convencional por la cual la asociación profesional obrera se reserva el derecho de obtener, por parte del patrono, que sean excluidos del servicio prestado bajo su dependencia los trabajadores que renuncian a su afiliación gremial o bien sean expulsados en su carácter de asociados".

Manuel Osorio: "Se denomina así a aquella en que, en los contratos colectivos de trabajo, el sindicato de trabajadores que los suscribe se reserva el derecho de obtener que el patrón excluya del trabajo -- prestado por su dependencia, a quienes no esten afiliados a la asociación profesional, renuncien a ella o -- sean expulsados".

Y así podríamos enunciar un sin número de definiciones con lo que llegaríamos al mismo punto, pues con palabras mas ó palabras menos todas se refieren al derecho que estipulado en legislaciones tiene el sindicato de pedir y obtener de la empresa la separación -- del trabajador que haya sido expulsado o que haya re--

nunciado voluntariamente.

4).- CLASIFICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Cláusula de Exclusión:

a).- De Ingreso.

b).- Por Separación.

1.- Voluntaria (por renuncia)

2.- Expulsión (sanción disciplinaria)

a).- Como se ha venido mencionando en este capítulo la Cláusula de Exclusión de Ingreso, opera cuando los trabajadores que no son miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo no pueden prestar sus ser vicios en dicha empresa, siempre y cuando exista en el contrato colectivo; la aplicación de esta cláusula ex ceptua a los trabajadores que prestaban sus servicios con anterioridad a la firma o revisión del Contrato Co lectivo, como tambien se exceptua para los trabajado-- res de confianza su aplicación.

b).- La cláusula de exclusión por separación - produce su efecto cuando los trabajadores miembros del sindicato por alguna cuestion voluntaria deciden renun ciar a pertenecer al sindicato; por otro lado también son separados los trabajadores al aplicarse la expul-

sión al aplicarse una sanción disciplinaria.

La procedencia de la separación se fundamenta en el solo hecho de estar contenida en los Contratos Colectivos.

El aspecto voluntario es aquel que se produce cuando el trabajador decide renunciar a pertenecer al sindicato, es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse ejerciendo su derecho.

Una vez que el trabajador hubo de presentar su renuncia, la aplicación de la cláusula dependerá del cumplimiento de los siguientes requisitos:

a).- Que la decisión haya sido tomada libremente, pues si se suscribió a través de la violencia o coacción será nula.

b).- La renuncia debe presentarse ante el órgano competente del sindicato quien debe aceptar la renuncia.

c).- El Sindicato por medio de su directiva, pondrá en conocimiento del hecho al patrón y le solicitará separe al trabajador de su empleo.

d).- El patrón separará al trabajador de su empleo, pues sólo es suficiente la solicitud del Sindicato en donde conste que se aceptó la renuncia presentada por el trabajador.

El otro aspecto en el que se aplica la separación es cuando el Sindicato después de haber seguido un procedimiento establecido por la ley, determina que el trabajador debe ser separado de la organización por haber sido encontrado culpable del delito por el cual se le juzgó.

5).- COMPARACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN LOS DIVERSOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

a).- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Cementos Tolteca S.A. y la Sección 8 del Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cemento, Cal, Asbesto, Yeso, Embases y sus productos similares y conexos de La República Mexicana.

" Cuando un trabajador sea expulsado definitivamente del Sindicato aplicando la Clausula de Exclusion de acuerdo con la ley, la empresa esta obligada a separarlo del trabajo sin responsabilidad alguna para ella

previa petición escrita del sindicato, debiendo hacer la separación dentro de los seis días siguientes a la petición ".

- b).- El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas.

" El Sindicato tiene el derecho de pedir y obtener de las compañías la separación del trabajo de sus miembros que renuncien al Sindicato o que dejen de pertenecer a él, o que sean, de conformidad con la ley y con los estatutos expulsados ".

Las compañías deberán llevar a cabo la separación de los trabajadores afectados dentro de un plazo máximo de un mes si se trata de trabajadores que ocupen puestos de Dirección y de Inspección de Labores o puestos técnicos y de Responsabilidad, y de 15 días para los que ocupen puestos escalafonarios, contados dichos plazos a partir de la fecha en que se entregue la petición por escrito acompañada de los documentos que comprueben que el trabajador dejó de pertenecer al sindicato, o renunció o fue expulsado del mismo; pero sin que esto signifique que las compañías pueden juzgar sobre la procedencia o improcedencia de alguna actuación del Sindicato.

c).- Contrato Colectivo de Trabajo que celebrán
El Instituto Mexicano del Seguro Social y
El Sindicato Nacional de Trabajadores del
Instituto Mexicano del Seguro Social.

" El Sindicato tiene derecho a pedir y obtener de acuerdo con el art. 395 de la Ley F. T., y el instituto se obliga a efectuar la separación del trabajador inmediatamente, cualquiera que sea el puesto que desempeñe, de los miembros que renuncien al Sindicato o que sean de conformidad con los estatutos, expulsados del mismo. En estos casos el instituto no tendrá responsabilidad alguna para con el trabajador o los trabajadores afectados."

El Instituto deberá llevar a cabo la separación de los trabajadores afectados dentro de un término máximo de diez días, contando dicho plazo a partir de la fecha en que se entregue la petición por escrito en la que se indique que el trabajador dejó de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión. El instituto no podra juzgar o calificar de alguna forma, de cualquier actuación que derive de la soberanía del sindicato, -- por lo que le bastará para cumplir con lo establecido en esta cláusula, con recibir la comunicación de esta organización. El Instituto no podrá contratar para --- desempeñar un puesto de confianza, al trabajador que

hubiese sido apartado del servicio por la aplicación de esta cláusula de exclusión ".

d).- Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petroleos Mexicanos y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

" Cuando algún trabajador sindicalizado renuncie al sindicato, o fuere expulsado del mismo, el Sindicato tendrá derecho a pedir por escrito al patrón su separación del servicio, y el patrón queda obligado a separarlo inmediatamente, sin incurrir en responsabilidad alguna con motivo de la separación y sin que tenga derecho a calificar la procedencia o improcedencia de la petición sindical respectiva.

La estipulación del Contrato de los Cementeros es algo incompleta en relación a las otras pues sólo se hace referencia a la separación de los trabajadores de la empresa cuando sean expulsados y no menciona nada con relación a la renuncia al sindicato; por otra parte señala que la separación es libre de responsabilidad para la empresa y se pacta como término para hacer la separación en los seis días siguientes a la petición.

En el Contrato Colectivo de Trabajo de los ---- Electricistas la redacción es mas completa en cuanto a que señala la aplicación de la separación cuando renuncien o que dejen de pertenecer a él y cuando sean expulsados de conformidad con la ley y los estatutos.

También señala término para que el patrón lleve a cabo la separación siendo de un mes o de quince días según sean los trabajadores de que se trata, contados a partir de la petición hecha por escrito.

En esta redacción no se hace el señalamiento de que la separación es sin responsabilidad para la empresa como en el de los cementeros, pero si se señala que el patrón no puede juzgar sobre la procedencia o improcedencia de la actuación del sindicato, cuestión esta que no establece el contrato de los cementeros.

El Contrato Colectivo del I.M.S.S. también hace señalamiento de la cláusula por renuncia y por expulsión, en un principio señala que la separación deberá ser inmediata cualquiera que sea el puesto que el trabajador desempeñe, pero posteriormente señala que el instituto debiera llevar a cabo la separación del trabajador dentro de un término maximo de diez días.

En este contrato colectivo a diferencia de los anteriores se señala la libertad de responsabilidad -- del instituto al separar al trabajador y también se -- estipula que el instituto no podrá juzgar o calificar de forma alguna la actuación del Sindicato.

Y también expresa la prohibición al patrón para contratar en un puesto de confianza a un trabajador que hubiese sido expulsado del sindicato.

El Contrato Colectivo de los Petroleros al igual que el de los electricistas y del Seguro Social señala la separación por renuncia y por expulsión y también con similitud al del instituto libera de responsabilidad al patrón al aplicar la cláusula y también le prohíbe calificar la procedencia o improcedencia de la petición sindical, este contrato a diferencia de los tres anteriores sólo señala que el patrón deberá separar al trabajador inmediatamente sin establecer un término para ello.

Estos contratos fueron elegidos porque todos -- presentan diferencias en la redacción, pero de una o de otra manera todos estipulan la separación del trabajador cuando haya renunciado al sindicato o sea expulsado del mismo.

En cuanto a la responsabilidad del patrón el apendice de jurisprudencia de 1975 de la Cuarta Sala - contiene en la pagina 32 la ejecutoria de la Compañía de Servicios Públicos de Nogales S.A. en la que se fijaron con maxima presición los datos que debe cerciorarse el patrón:

Al patrono sólo compete en caso de aplicación de la cláusula de exclusión por separación cerciorarse:

a).- De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión.

b).- Que en el contrato respectivo esta consignada dicha cláusula.

c).- Que los trabajadores excluidos pertenezcan al Sindicato que aplica la cláusula.

Por otra parte también se establece en el Pronuario de Jurisprudencia y Tesis sobresalientes sustentadas por la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la nación comprendida entre los años 1955 y en 1975.

El patrono esta obligado a cerciorarse de la legalidad de acuerdo de expulsión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues

ello equivardría a que el patrón tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley.

TOMO LXI García Antonio G. 1187
 TOMO LXIV Olguín Eduardo 1503
 TOMO LKV Colgate Palmolive Peet S.A. 2575
 TOMO LXXV Aguirre Luis 6545.
 TOMO LXXVI Cordeleria, S.A. 5964.

JURISPRUDENCIA No.210 apendice al Tomo
 CXXVIII pag. 417

6).- PROCEDIMIENTO PARA DECRETAR LA SEPARACION
 DEL TRABAJADOR MEDIANTE LA EXPULSION
 COMO SANCION DISCIPLINARIA.

Para poder estar en este supuesto debemos estar a lo estipulado en el segundo párrafo art. 395 de la ley, es decir, que el contrato colectivo de trabajo se haya pactado la exclusion.

Posteriormente se seguira el procedimiento que establece el art. 371 en su fracc. VII que señala que: "los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y

correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observaran las normas siguientes:

a).- La asamblea de trabajadores se reunira para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevara a cabo ante la asamblea de la sección correpondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.

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

d).- La asamblea conocera 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 debera ser aprobada por la 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.

Ahora citaremos el procedimiento que deberá seguirse teniendo como base los Estatutos del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana:

En los estatutos a que nos referiremos primeramente se presentará la denuncia ante el consejo local de vigilancia, quien debiera citar al denunciante para que la ratifique dentro de las 24 horas siguientes a su presentación.

Posteriormente y habiendo sido ratificada la denuncia, se citará dentro de las 24 horas siguientes al acusado para que comparezca ante el consejo y se le de a conocer el contenido de la denuncia y para que rinda declaración.

Si el consejo estima que la pena deba ser mayor al apercibimiento o amonestación, notificará al acusado para que designe hasta tres defensores socios de la organización en pleno ejercicio de sus derechos sindicales.

Para que intervengan en su defensa ante la Comisión de honor y justicia y ante la asamblea respectiva.

El consejo local de vigilancia en el término de tres días contados a partir de la fecha en que el acusado imitio declaración, emitira su dictamen por cua-- druplicado enviando original y copia a la Comisión de Honor y Justicia, otra al consejo General de Vigilancia t la otra para integrar archivo propio.

La Comisión de Honor y Justicia al recibir el - dictamen del Consejo Local de Vigilancia citará de inmediato al acusado y acusador para que en un término ne mayor de 24 horas rindan declaración.

Puede ser que en esta instancia se esclarezca la verdad y la Comisión de Honor y Justicia pueda dic- tar sentencia en un plazo de tres días. En caso contra rio la Comisión podrá realizar diligencias necesarias como testimonios, inspecciones, peritajes, etc. debien do emitir su fallo dentro del término de cinco días contados a partir del día siguiente a la fecha en que se hubiere practicado la última diligencia.

La Comisión de Honor y Justicia formará su expe diente por triplicado remitiendo el original al Comité Ejecutivo Local, una copia al Consejo General de Vigi- lancia y otra para su archivo.

Habiendo recibido el Comité Ejecutivo Local, el envío de la Comisión, convocará a una asamblea espe- -

cial de sección, citación que se dará a conocer a todos los socios activos con 72 horas de anticipación como mínimo, dicha citación deberá llevarse a cabo por los medios acostumbrados, y a las partes acusadora y acusado por escrito.

Reunida la samblea expresamente citada para resolver el asunto de la expulsión, dicha asamblea tendrá solemnidad y el carácter de jurado popular.

El Presidente de la Comisión de Honor y Justicia asumirá la presidencia de la Asamblea instituida en jurado.

El Presidente del Consejo Local de Vigilancia asumira el carácter de fiscal en representación de los intereses del sindicato.

El jurado quedará integrado por el conjunto de los socios activos que se reúnan en la asamblea.

Una vez que se ha dado a conocer la sentencia de la Comisión de Honor y Justicia a petición del acusado o de la parte acusadora se dará lectura a las constancias del expediente formado con motivo del juicio para que la asamblea se compenetre de los motivos de la actuación así como del procedimiento seguido.

Una vez informada la asamblea, el presidente de el jurado concedara el uso de la palabra a los oradores que soliciten su registro, que serán hasta cinco - por cada una de las partes independientemente del derecho a voz de que disfrutaran las mismas, los defensores y los miembros integrantes del Consejo Local de Vigilancia y de la Comisión de Honor y Justicia.

Una vez concluida la lista de oradores la presidencia consultara a la asamblea si el asunto ha qu dado debidamente discutido, si la asamblea determina que el asunto esta suficientemente discutido, se pasara a votación, en caso contrario se abriera un nuevo - registro de oradores, hasta que la asamblea determine que el asunto esta suficientemente discutido.

La asamblea para este caso adoptara los medios de votación mas eficaces que estimen pertinentes para justificar ante las autoridades competentes la legalidad del procedimiento.

Los miembros de la Comisión de Honor y Justicia con exclusión del presidente fungirán como escrutadores haran los cómputos de la votación.

Verificado el cómputo de votos el presidente de la Comisión de Honor y Justicia dará a conocer el resultado del mismo a la asamblea.

Si por resultado de la asamblea el acusado resulta absuelto, quedará sin efecto la sentencia de la Comisión de Honor y Justicia. Y si resulta condenado, la sentencia quedará ratificada y será notificada de inmediato al acusado para que este ocurra de inmediato si lo estima pertinente a los medios de apelación.

El Comité Ejecutivo Local comunicará el resultado de la sentencia al Consejo de Vigilancia y a todos los Comités Ejecutivos Locales de las sanciones - para efectos ulteriores del procedimiento especial de exclusión por separación.

El consejo de vigilancia al recibir el resultado de la asamblea y las constancias del expediente resolverá si ratifica o no la sentencia de expulsión en un término no mayor de 30 días.

La opinion del Consejo General de Vigilancia sera dada a conocer a la sección donde se haya verificado el jurado y a todas las secciones integrantes.

Las Secciones del sistema tomando en cuanta la comunicación de la Sección que se haya constituido en jurado, así como la opinion del Consejo General de Vigilancia, debera citar a samblea especial para discutir sobre el caso de expulsión de que se trate.

El acuerdo de asamblea debera de adoptar los me
dios mas eficaces que estimen pertinentes para justifi
car ante las autoridades competentes la legalidad del
procedimiento.

Las Secciones comunicarán a la Sección constitu
ida en jurado así como al Consejo General de Vigilan--
cia el resultado de la votación emitida por sus repec
tivas asambleas en un término no mayor de treinta días

Recibidas en el Consejo Genaral de Vigilancia
las comunicaciones de las secciones del sistema, este
verificara un cómputo final y si del mismo resulta con
firmada la expulsión por las dos terceras partes del -
número total de socios activos del sindicato, se comu
nicará en tal forma a la sección interesada para que
lo notifique en definitiva al socio acusador, si el por
centaje es menor, igualmente se comunicará a la sec--
ción interesada.

Así mismo los estatutos de referencia señalan
que " las resoluciones que implique expulsión y hayan
quedado confirmadas a través de las disposiciones es
peciales que para tales efectos se establecen, carece
rán de apelación.

Ahora emitiremos nuestra opinion del procedi--

miento señalado en la ley y en los estatutos del sindicato petrolero antes citados.

En cuanto al procedimiento de exclusión señalado en el art. 371 fracc. VII:

En el inciso "a" la asamblea de trabajadores - se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión.

En los estatutos de referencia se señala que la asamblea especial se reunirá para conocer de la sentencia emitida con anterioridad, primero por el consejo - local de vigilancia y luego ratificada por la Comisión de Honor y Justicia.

Como se desprende de lo anterior el Sindicato - primero emite una sentencia a través de los miembros - del propio sindicato que integran al consejo local de vigilancia y a la Comisión de Honor y Justicia, guiando con esto el ánimo de la asamblea en contra del acusado ya que se está dando a conocer una sentencia emitida por el propio sindicato y sabiendo del control - que ejercitan los líderes sindicales, de antemano sabemos que el veredicto será en contra del acusado, pues sí los tribunales que están encargados de administrar justicia diariamente y que son profesionales en la materia, cometen infracciones al aplicar la justicia que

se puede esperar de un grupo de trabajadores que solo estan superitados a la voz de un lider y esto que conte que sucede en todos los sindicatos, porque desgraciadamente estamos muy lejos de siquiera ser capaces de conocer nuestros derechos y sobre todo hacerlos valer, aunque debemos aceptar que existen honorables -- excepciones.

Por otra parte, aun cuando el trabajador es oido en defensa primeramente ante el consejo local de vigilancia y lugo ante la comision de honor y justicia y posteriormente ante la asamblea especial a través de sus defensores y de los oradores que señalan los estatutos en referencia, ¿ Que sucede al enviar el expediente con la sentencia y la opinion del Consejo Gral. de Vigilancia a las demás Secciones ?.

Porque los estatutos no hacen referencia a si se llevara a cabo una nueva audiencia de discusión en la que participen de nueva cuenta los defensores y oradores del acusado, pues solo señala la ley en su inciso "b" que "el acuerdo de exclusión debera someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las -- Secciones que integran al Sindicato.

Por lo tanto como se desprende de la ley y de los estatutos el trabajador al juzgarse en las otras

Secciones del Sindicato no será oído en la asamblea especial; pues solo se determinará sobre lo que se dé a conocer del expediente que envía la sección que se erigió en jurado, así como la opinión del Consejo General de Vigilancia, con esto en nuestra opinión se viola la garantía de audiencia consagrada en el art. 20 fracc. IX de la Constitución que señala " En todo juicio de orden criminal tendrá el acusado las siguientes garantías:

Fracc. IX.- Se le oirá en defensa por sí o por persona de su confianza, o por ambos, según su voluntad. Porque aun cuando ha sido oído en la primera parte del procedimiento, no sucede así en la parte complementaria del mismo.

Señalado el caso del Sindicato Petrolero que - está integrado por 36 Secciones y solo en una se oirá al acusado, porque en la sección que se constituyó en jurado solo se inició el proceso, atendiendo a la ley el acuerdo debiera sancionarse por las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato, en las otras 35 Secciones no podrá juzgarse con la formalidad que requiere el asunto, pues solo se lea un documento que quizá a muy pocos o a nadie les interesa y solo acudan a la asamblea por sumisión o adhesión al líder.

7).- FUNDAMENTOS JURIDICOS QUE SE VIOLAN AL
 APLICAR LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR
 SEPARACION.

Se ha discutido sobre si la Cláusula de Exclu--
 sión por Separación es anticonstitucional, nosotros --
 opinamos que si, señalando que es totalmente contraria
 a derecho.

La Cláusula de Exclusión por Separación al ser
 aplicada viola las siguientes Garantías Constituciona-
 les:

Art. 9' " No se podrá coartar el derecho de aso-
 ciarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto
 lícito...."

Al respecto opinamos que este precepto se viola
 porque no se permite renunciar al Sindicato a que se -
 pertenece para intentar formar otro con fundamento en
 el art. 9' constitucional, sino que por el contrario -
 se condiciona a no renunciar so pena de perder el tra-
 bajo al aplicarse la cláusula de exclusión por separa-
 ción.

Art. 13 " Nadie puede ser juzgado por leyes pri-
 vativas ni por tribunales especiales..."

Consideramos que este artículo es violado por -- que al aplicar la Cláusula de Exclusión se sanciona -- por un Tribunal Especial, pues en su inicio primero, -- de acuerdo a los estatutos del Sindicato Petrolero, -- juzga el Consejo Local de Vigilancia, posteriormente -- la Comisión de Honor y Justicia y hasta entonces se ce lebra la asamblea especial constituida en jurado y de pues de haber celebrado ésta su actuación, el resulta- do, conjuntamente con el juicio del Consejo General de Vigilancia se envía a las demás secciones que integran al Sindicato, por lo tanto todas las partes nombradas y que intervienen son partes de un solo tribunal lo -- que lo hace ser especial.

Para reforzar lo anterior diremos que el art. -- 14 Constitucional señala que " Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante -- los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al -- hecho ".

Por lo tanto la asamblea sindical aunque la Ley Federal del Trabajo prescriba su formación no es un -- tribunal previamente establecido y además tampoco se cumplen todas las formalidades del procedimiento, pues la fracc. IX del art. 20 Constitucional señala " se le oira en defensa por si o por persona de su confianza,

o por ambos, según su voluntad ".

Lo anterior no se cumple porque el acusado solo es oído en su defensa así como a los oradores por él - señalados en la primera parte del procedimiento, y en lo subsecuente como es el envío de la sentencia de la asamblea a las demas secciones solo se hara lectura de lo actuado en un inicio y sobre ello determinarán su - veredicto, en el caso del Sindicato Petrolero serian - como ya se mencionó 35 secciones las que resolverian - sobre el particular sin siquiera conocer al acusado.

El art. 123 Constitucional en su fracción XVI - establece "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La Ley Federal del Trabajo en su art. 357 establece " los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa ".

El art. 358 de la propia Ley señala " a nadie - se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Los preceptos de la Constitución y de la Ley

Federal del trabajo antes citados son vulnerados totalmente por la parte final del art 395 de la L.F.T. que señala " Podrá establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante ", con esto se esta prohibiendo a los trabajadores el ejercicio del derecho consagrado en los preceptos antes citados, razón por la - - cual opinamos que la la Cláusula de Exclusión por Separaciones Totalmente Anticonstitucional, por lo tanto contraria a Derecho y atenta contra la libertad del hombre a asociarse.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES :

1.- La Asociación, aunque no como ahora la conocemos, es un fenómeno que se ha dado desde los tiempos remotos al darse cuenta el hombre de su debilidad, para eso hubo de pasar muchos problemas hasta notar que uniendo fuerzas las cosas resultan mas faciles, pudiéndose alcanzar objetivos que estando desunidos no se -- alcanzarían tan facilmente.

2.- El breve estudio realizado de los antecedentes historicos del Sindicato, nos muestra la tenacidad que existió en el hombre de aquellos tiempos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo buscando el -- reconocimiento de la asociación, aunque como nos hemos dado cuenta siempre fue reprimido, debiéndose desarrollar en el clandestinaje; en ocasiones fue tolerado su impetu asociativo realizando sus actividades a través de organizaciones mutualistas y de socorros; hasta lograr un reconocimiento legal a su deseo, la Asociación

3.- El Sindicato es un producto de la lucha de clases que se originó en la explotación que de los trabajadores realizaban los patrones, al darles salarios raquiticos y condiciones infrahumanas de trabajo que -- sólo pudierón abolirse con la creación de una unión -- sustentada en la fuerza de la clase obrera y en el trabajo que se realizaba.

4.- El Sindicato es una institución que por --
excelencia debe salvaguardar los intereses de sus agregados y que debe fortalecerse en la unión de ellos y no en amenazas y coacciones, pues con llevar a cabo de una manera firme y decidida el fin para el cual fue concebido todo podríamos estar orgullosos de pertenecer a un Sindicato.

5.- Propóngo que se incluya en la Ley Federal _
del Trabajo un Artículo en donde se señalen obligaciones expresas del Sindicato para con los trabajadores, pues la ley referida sólo menciona obligaciones del -- Sindicato para con el Estado en el art. 377 y en relación a las obligaciones para con los trabajadores no -- existe determinación expresa, ya que estas solo se pueden derivar de su finalidad señalada por el art. 375 al mencionar "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan....." lo cual deja a los trabajadores en -- una clara desventaja para exigir sus derechos.

6.- En cuanto al Acuerdo de Cooperación Laboral complementario al Tratado de Libre Comercio, si éste -- se llegare a firmar, los compromisos laborales de respeto a la Libertad de Asociación, la Contratación Co--lectiva y Derecho de Huelga a que se pretenden obligar los países firmantes deben ser reglamentados, pues -- aunque se hace el señalamiento de incluirse acciones --

gubernamentales para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y de evaluaciones por expertos de los procedimientos de solución de controversias debe incluirse un capítulo respectivo en la Ley Federal del Trabajo para su expresa regulación.

7.- Los Contratos Colectivos de Trabajo que contienen las Cláusulas en donde se expresan las condiciones de trabajo y los alcances de los derechos de los trabajadores, al ser revizados en su contenido general con tristeza se observa que se firman en condiciones menos favorables para los trabajadores, con lo que se viola el espíritu del art. 394 que establece que " El Contrato Colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa ". Esta práctica es tolerada por los trabajadores ya que se encuentran bajo un régimen de opresión de los líderes que guían los destinos de los Sindicatos, por lo tanto, propongo que al firmarse el Contrato Colectivo exista una Comisión dependiente de la Secretaria del Trabajo y de la Previsión Social encargada de verificar que efectivamente existen condiciones mas favorables que en el Contrato anterior.

8.- La Cláusula de Exclusión en General, como se analizó es en su inicio un instrumento de fortalecimiento para el sindicalismo, pero con el devenir del tiempo se ha convertido en un instrumento de coacción.

en manos de líderes faltos de respeto de sus compañeros olvidándose de su procedencia, pues ellos también fueron en algún tiempo trabajadores.

9.- La Cláusula de Exclusión por se paración debe desaparecer para entonces sí legitimar el derecho de los trabajadores a asociarse, pues mientras exista siempre pasará sobre los preceptos que contienen la -- Libertad de los Trabajadores a asociarse.

10.- Si la Cláusula de Exlusión debe tenerse -- por no puesta en atención a la disposición del artículo 358 segundo párrafo porque desvirtua el derecho de formar o no formar parte de un Sindicato, entonces por que otro artículo permite su inclusión en los contratos colectivos ?, luego entonces, estamos ante una con tradición de la Ley.

11.- La Cláusula de Exclusión por separación es contraria a derecho y por lo tanto debe desaparecer -- con fundamento en la propia ley.

12.- La cláusula de exclusión por separación es anticonstitucional no solo en el supuesto que se -- aplique al trabajador por haber renunciado al sindicato a que pertenezca, sino aun en el caso de que se a-- plique en el supuesto de que haya sido expulsado del

propio Sindicato por sanción disciplinaria, ya que las asociaciones de trabajadores o patrones no pueden erigirse en Tribunales que determinen la gravedad de las faltas en que puedan incurrir sus asociados, ya que no pueden poseer a la vez el caracter de Juez y de Parte.

13.- Proponemos que al aplicar la Cláusula de Exclusión por Separación sea mediante acción judicial del Sindicato ante las Autoridades Laborales y durante un procedimiento justo se acreditara la gravedad de la falta en que haya incurrido el trabajador al que se pretende expulsar, pues al ser un tribunal judicial el que decretara la expulsión no se violaria la constitución.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

CAVAZOS FLORES BALTAZAR
35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL.
EDITORIAL TRILLAS, S. A.

BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL
LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO
CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR
MEXICO, 1978.

BORREL NAVARRO MIGUEL
ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIA DEL DERECHO
DEL TRABAJO
EDITORIAL SISTA S.A.
MEXICO. 1992.

BRICEÑO RUIZ ALBERTO
DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO
EDITORIAL HARLA
MEXICO. 1985.

CABANELLAS DE TORRES, ZAMORA-ALCALA GUILLERMO
TRATADO DE POLITICA LABORAL TOMO I
EDITORIAL HELIASTA S.R.L.
BUENOS AIRES, ARGENTINA 1982.

CABANELLAS DE TORRES ZAMORA-ALCALA GUILLERMO
TRATADO DE POLITICA LABORAL TOMO II
EDITORIAL HELIESTA S.R.L.
BUENOS AIRES, ARGENTINA 1982

CASTORENA J. JESUS
MANUAL DE DERECHO OBRERO
EDITORIAL FUENTES IMPRESORAS
MEXICO, 1984.

CORDOVA ROMERO FRANCISCO
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
EDITORIAL HELIESTA S.R.L.
MEXICO, 1988.

DAVALOS JOSE
CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA, S.A.
MEXICO 1988.

DAVALOS JOSE
TOPICOS LABORALES
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO. 1992.

DE BUEN LOZANO NESTOR
DERECHO DEL TRABAJO TOMO I
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO 1992.

DE BUEN LOZANO NESTOR
DERECHO DEL TRABAJO TOMO II
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO. 1992.

DE BUEN LOZANO NESTOR
ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS SINDICATOS
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO. 1983

DE LA CUEVA MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO. 1988.

DE LA CUEVA MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO. 1991.

GUERRERO EUQUERIO
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO. 1989.

KROTOSCHIN ERNESTO
MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
EDICIONES DE PALMA
BUENOS AIRES, ARGENTINA 1987.

LASTRA LASTRA J. MANUEL
DERECHO SINDICAL
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO. 1991

RAMOS EUSEBIO
DERECHO SINDICAL MEXICANO
GARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR
MEXICO. 1978

RUPRECHT J. ALFREDO
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO
EDITORIAL U.N.A.M.
MEXICO. 1980

SANTOS AZUELA HECTOR
ESTUDIOS DE DERECHO SINDICAL Y DE TRABAJO
EDITORIAL U.N.A.M.
MEXICO. 1987.

TRUEBA URBINA ALBERTO
NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO 1975.

VALTICOS NICOLAS
DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO
EDITORIAL TECNOS
MADRID, ESPAÑA 1977.

TRUEBA URBINA ALBERTO
TRUEBA BARRERA JORGE
LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 71a Edición.
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO. 1993.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS. 98a. Edición.
EDITORIAL PORRUA S.A.
MEXICO 1993.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE
PETROLEOS MEXICANOS Y EL SINDICATO DE TRABAJA
DORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE
LA COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO Y EL
SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE
EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y EL
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SEGURO
SOCIAL.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE
CEMENTOS TOLTECA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES
DE LA INDUSTRIA DEL CEMENTO, CAL, YEBRO, Y SUS
PRODUCTOS SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA
MEXICANA.