

517
2e1



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

**"LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES
DE LOS ASOCIADOS, EN LOS ESTATUTOS
SINDICALES"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

SERGIO MEDINA ACATITLA

MEXICO, D. F.

FALLA EN ORIGEN

1994



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

DEDICATORIAS

A mis queridos Padres:
Silvia y Antonio por su amor,
apoyo y comprensión.

A mis queridos hermanos:
Oscar, Elida y a la pequeña -
Fernanda, a quienes deseo la
mejor de las suertes

Al Lic. Oscar G. Ramos Alvarez:
Excelente maestro y ejemplo a seguir,
a quien debo por mucho la feliz rea-
lización de éste humilde trabajo.

A María Isabel adorada mujer:
Gracias por tu impulso y apoyo
desinteresados.

**A mi querida Facultad:
Recinto hermoso que forjas el
presente y futuro de México.**

LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DE LOS ASOCIADOS, EN LOS ESTATUTOS
SINDICALES

INDICE	PAG.
INTRODUCCION	III

CAPITULO I

1. BREVES ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS.

1.1 En Europa	1
1.2 En América	12
1.3 En México	30

CAPITULO II

2. EL SINDICATO Y SUS ESTATUTOS

2.1 Concepto de Sindicato	40
2.2 Concepto de Estatutos	47
2.3 Naturaleza Jurídica de los Estatutos	50

CAPITULO III

	PAG.
3. CONTENIDO GENERAL DE LOS ESTATUTOS	
3.1 Normas Relativas al Sindicato	60
3.2 Normas Relativas a los Asociados	68
3.3 Normas Relativas a los Organos	73

CAPITULO IV

4. LAS OBLIGACIONES Y LOS DERECHOS EN LOS ESTATUTOS SINDICALES	
4.1 Principios Constitucionales	80
4.2 El Convenio Internacional del Trabajo No. 87 .	89
4.3 La Insuficiente Regulación en la Ley Federal - del Trabajo	102
4.4 Examen Concreto de los Estatutos Sindicales ..	106
4.5 Incumplimiento de las Obligaciones, según los Estatutos	223
4.6 Insatisfacción de los Derechos, según los Es- tatutos.....	349

CAPITULO V

5. MEDIOS DE DEFENSA LEGALES DE LOS SOCIOS	
5.1 Por Abuso o Desvio del Poder	390
5.2 Por Desatención Sindical a los Derechos	394
CONCLUSIONES	387
BIBLIOGRAFIA	402

INTRODUCCION

Con el fin de explorar y planear soluciones ante la insuficiencia de la regulación legal en materia de obligaciones y derechos de los asociados de los sindicatos, se analizan en el presente trabajo los estatutos de algunas importantes organizaciones y se confrontarán con la normatividad ahora aplicable, y se extenderá su análisis a los medios de defensa que pudieran utilizarse ante el abuso o desatención sindical a los derechos, en detrimento de la situación laboral de los asociados, como ante el incumplimiento de las obligaciones de éstas.

En este orden de ideas, el desarrollo de la tesis abarca los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se expondrán breves antecedentes históricos de los sindicatos, que arrancan de Europa y pasan por América Latina, hasta llegar a México, con el ánimo de dar el panorama general de su desenvolvimiento.

El capítulo siguiente contendrá los conceptos actuales de lo que es un sindicato y sus estatutos, y se propondrá la

naturaleza jurídica de estos últimos.

Por lo que corresponde al tercer capítulo, nos avocaremos al estudio concreto de las normas legales relativas al sindicato, a sus socios y a los órganos sindicales, a fin de ubicar el objeto primordial de la tesis.

Siguiendo este orden, en el capítulo cuarto y más importante, se tocarán temas tales como: los principios constitucionales de las obligaciones y derechos de los socios; los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, concretamente el número 87, y las cuestiones que muestran la insuficiente regulación de los estatutos sindicales en la Ley Federal del Trabajo; el examen concreto de los mismos; la confrontación con su procedencia legal, para demostrar si tienen o no fundamento, el incumplimiento de las obligaciones y la insatisfacción de los derechos según los estatutos.

Por último, en el quinto capítulo se explorarán los medios de defensa legales de los socios por abuso o desvío del poder y por desatención sindical a sus derechos.

Lo anterior pretende un examen tentativo pero no exhaustivo de la realidad social y de su correspondiente normatividad, en un momento que a nuestro juicio cada día tiene más trascendencia para la supervivencia del sindicalismo.

CAPITULO I

BREVES ANTECEDENTES DE LOS SINDICATOS

1.1 EN EUROPA

INGLATERRA. "Desde el punto de vista de los trabajadores, el producto más natural de la Revolución Industrial, es el sindicalismo".^{1/} Trajo consigo también el surgimiento de una nueva relación de trabajo, ya que el trabajador dejó de tratar directamente con el patrón al intervenir un representante de éste.

En 1720 una asociación de trabajadores se dirigió al Parlamento Británico, pidiendo la obtención de un mayor salario y la reducción de una hora diaria de trabajo.^{2/} "El ejemplo se propagó rápidamente por todo el país poniendo las bases, de esta forma del sindicalismo".^{3/}

En sus inicios la actividad asociativa de los trabajado-

(1) ÁRREDONDO MUÑOZLEDO, Benjamín. "Historia Universal Contemporánea e Historia Moderna y Contemporánea de México". 19a. edición, editorial Porrúa, México, 1984, p. 29.

(2) LASTRA LASTRA, José Manuel. "Derecho Sindical". Editorial Porrúa, México, 1991, p. 184.

(3) Idem.

res ingleses fue considerada ilegal y reprimida por el gobierno, como en casi todos los países, las leyes de 1799 y 1800 establecieron su prohibición. Sin embargo, dicha prohibición "duró hasta la ley de 1824, reformada en 1825, en que se autorizó a los obreros a asociarse, con la condición de no recurrir, para el logro de sus fines, a la violencia o intimidación".^{4/} En 1825 fue aprobada por el parlamento "la Peel's Act (propuesta por Sir Robert Peel), que reconocía la libertad de las asociaciones para discutir salarios, horas y condiciones de trabajo, y que permitía expresamente el convenio colectivo y la huelga".^{5/} Con lo cual, en 1830, se empiezan a formar organizaciones obreras nacionales como la Asociación Nacional para el Trabajador; pero ya en 1824 Roberto Owen había formado la Great Consolidated Trade Unión. Posteriormente, en 1845, se funda la National Association of United Trades. "... en seguida comienza el movimiento de unión por ramas de la producción, del que son manifestaciones, entre otras, la Amalgamed Society of Engineers (Sociedad de Ingenieros Amalgamados), Amalgamed Carpenter's Society (Sociedad de Carpinteros Amalgamados) y la National Union of Miners (Unión Nacional de Mineros)".^{6/}

El sindicalismo inglés sigue su progreso y, en 1871 se dictó lo que constituyó la legislación básica en esta materia:

(4) CABANELLAS, Guillermo. "Derecho Sindical y Corporativo". Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina. 1954, p. 314.

(5) LASTRA LASTRA, José Manuel: Op. cit. pp. 184 y 185.

(6) Ibidem. p. 185.

la ley de Sindicatos. Posteriormente fué modificada por la Ley de 1876, completada por la de 1906 y por la de 1913 en lo relativo a los derechos y fines laborales y económicos de los sindicatos.^{7/} La Trade Amalgamation Act, del 10 de junio de 1917, es otro ordenamiento legal que contribuyó a la creación de grandes organizaciones obreras, al determinar las condiciones que deben reunir los sindicatos para resolver las fusiones entre ellos.

Cabe hacer mención que para el movimiento obrero inglés, es trascendental la creación, en 1893, de el Partido Laborista ya que es hasta la fecha uno de los partidos políticos más importantes de ese país.

Después de la Primera Guerra Mundial se establece, aunque de poca duración, el primer gobierno laborista; en 1927 se aprueba la Trade Dispute Act que declaraba a las huelgas generales contrarias a la ley y prohibía a los sindicatos la afiliación, principalmente de trabajadores de los servicios públicos en el partido laborista. Esto provocó que la participación sindical afiliada al partido laborista decreciera en forma considerable. Sin embargo, con la llegada al poder de los laboristas en 1945, a principios del siguiente año es abrogada dicha ley.

(7) CABANELLAS, Guillermo: Op. cit., p. 315.

Los sindicatos más importantes y de gran influencia en la vida social, económica y política de la Gran Bretaña son "el de los transportes (Jack Jones) y el de los mecánicos y metalúrgicos (Scranton), que agrupaban en conjunto más de tres millones de miembros".^{8/}

FRANCIA. En sus inicios el movimiento sindical francés se vió obstaculizado por la Ley Chapelier de junio de 1791, sobre prohibición de los gremios. En febrero de 1949 se establece la libertad de asociación para los trabajadores, con lo cual el asociacionismo obrero deja de considerarlo un delito, abriendo el camino para su futura legalización.

Sin embargo, en 1872 diversas disposiciones locales administrativas limitan la actividad de las organizaciones obreras provocando incluso su desaparición. Años después, "el 21 de marzo de 1884, es aprobada la ley por la que se reconocía, en Francia, la libertad de asociación, o (...) la libre sindicación, sin necesidad de previa autorización administrativa. Dicha ley fué debida al ministro del Interior Waldeck-Rousseau, (...) quedando derogada la del 14 de junio de 1791".^{9/} Al paso del tiempo la Ley de 1884 fué modificada pasando el texto primitivo y sus reformas al Código Francés del trabajo hasta ahora vigente.

(8) LEFRANC, Georges. "El Sindicalismo en el Mundo". Trad. J. García Bosch, editorial Oikos-tau, Barcelona, España, 1974, p. 128.

(9) CABARELLAS, Guillermo: Op. cit., p. 323.

Es claro que a partir de la promulgación de dicha ley, en Francia, se crearon muchas asociaciones de trabajadores. Asimismo, en esta situación (favorable para el sindicalismo francés) se llega en el Congreso Obrero de Limoges de 1895 a la creación de la Confederación General del Trabajo (CGT), y que constituyó el organismo directriz del movimiento sindicalista en Francia.

Terminada la Primera Guerra Mundial en la Carta de Amiens, que contiene los principios de la CGT, se establece la libertad de los trabajadores para participar en política, pero fuera de los sindicatos y con la condición de no introducir a éstos las ideas promulgadas fuera de ellos. Es decir, la CGT se proclama autónoma tanto de los partidos políticos como del Estado, pero sin desatenderse de los problemas políticos.

A pesar de lo señalado anteriormente dentro de la CGT surge la división, ya que hay quienes buscaban la negociación con los patrones y el Estado. Esto da lugar al surgimiento del pluralismo sindical. Surge así, en 1921, la Confederación General del Trabajo Unitaria. "Hay un alto, sin embargo, en esta etapa de disgregación. en el Congreso de Toulouse, celebrado en marzo de 1936, se acuerda la reunificación del movimiento sindical".^{10/}

(10) DE BUEN L., Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo I, 7a. edición, editorial Porrúa, México, D.F., 1989, p. 211.

Fs 1828 otro año importante para el movimiento sindical francés, en él se produjeron considerables modificaciones dentro de la CGT al adherirse a esta Confederación la Federación de Sindicatos de Funcionarios. "El patrono del funcionario es el Estado, y los dirigentes de los Sindicatos de Funcionarios deben actuar a la vez sobre el gobierno y sobre los parlamentarios (...), de los que dependen los pagos. Así, (...) se encuentran arrastrados hacia el terreno político sin haberlo deseado".^{11/}

El sindicalismo cristiano también es importante en Francia, son representantes de este movimiento el Sindicato de Empleados del Comercio y de la Industria de 1887; la Federación de Sindicatos de Empleados Católicos de 1912 y la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos de 1919, que cambiaría su nombre por Confederación Francesa Democrática del Trabajo y que en 1967 firmó con la CGT un pacto de unidad de acción.

En vísperas y durante la Segunda Guerra Mundial se decreta la disolución de las confederaciones obreras. Una vez terminada esta se restablecía la libertad sindical y las confederaciones vuelven a la luz.

ALEMANIA. "Al ser derrotada en la guerra europea de 1914-1918, pudo valorizarse la acción de los organismos sindicales, pues

(11) LEFRANC, Georges: Op. cit., pp. 93 y 94.

los partidos que los respaldaban en el campo político tenían una influencia decisiva en el funcionamiento del sistema presidido por la Constitución de Weimar".^{12/}

Dicha Constitución "atribuyó a las organizaciones obreras un papel privilegiado, no sólo en lo concerniente a la resolución de los problemas laborales (...) sino también en el funcionamiento de la economía".^{13/} El artículo 165 garantizaba a los sindicatos representación en los órganos de decisión económica.

Durante el régimen de Hitler el movimiento sindical fue nulo. Pero, al ser derrotada Alemania en la segunda guerra mundial, la libertad sindical se vuelve a establecer. Posteriormente, en 1946 surge del Congreso Obrero de Munich la Gran Federación de Sindicatos Alemanes.

ESPAÑA. En la segunda mitad del siglo XIX, el movimiento obrero español inicia su organización. Es en el año de 1868 cuando por primera vez se da el reconocimiento del derecho de libre asociación; ratificado por la Constitución de junio de 1869 y por la de 1876. Este derecho fue reglamentado por la ley especial de julio de 1887. Posteriormente "la Constitución

(12) LASTRA LASTRA, José Manuel: Op. cit., p. 193.

(13) TOURAINE, Alain. "La Civilización Industrial". (Serie Historia General del Trabajo), trad. Joaquín Romero Maura, editorial Grijalbo, Barcelona, España, 1965, p. 217.

del año 1931 establece que los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado".^{14/}

En 1909 se constituye la Unión General de Trabajadores y en 1909 la Confederación Nacional del Trabajo (antes Federación de Solidaridad Obrera), ambas organizaciones son las protagonistas del movimiento obrero español. En 1919 se crea la Confederación Católico-Agraria, de suma importancia, ya que logra integrar en sus filas a la mayoría organizada del campo español.

Antes de finalizar la Guerra Civil española, en mayo de 1938, se expidió el llamado Fuero del Trabajo que llegaría a alcanzar la jerarquía de una disposición constitucional, "y en cuya declaración XIII se definía el sindicalismo vertical, que (...) en lo político, tenía dos claras y precisas dependencias; del Estado y del Partido".^{15/} Es decir, los sindicatos estarían ordenados jerárquicamente bajo la dirección del Estado, y esas jerarquías deberían estar formadas por militantes del partido en el gobierno.

Sin embargo, cabe destacar que el sindicato nunca fué considerado como órgano del Estado; pero a pesar de todo,

(14) CABANELLAS, Guillermo: Op. cit., p. 327.

(15) CARRO IGELMO, Alberto J. "Introducción al Sindicalismo". Barcelona, España, 1971, p. 128.

el Fuero del Trabajo marcaría el principio del politicismo sindical español que se caracteriza por la participación del sindicalismo en las más importantes tareas de la rectoría de la sociedad, como lo señalara la nueva Ley Sindical de 1971.

"El acontecimiento más importante del movimiento sindical español, se produce con la elevación a la Constitución de 1978 de los derechos de sindicalización y huelga (art. 28)".^{16/}

ITALIA. Los tipógrafos son los primeros en crear órganos con fines asistenciales y de defensa y, en 1872 logran fundar la Federación de Trabajadores del Libro.

El movimiento sindical en Italia es drásticamente reprimido en la última década del siglo XIX. Sin embargo, esta situación se fue atenuando poco a poco, así el 29 de septiembre de 1906 surge la Confederación General del Trabajo.

Después de la Primera Guerra Mundial y de la etapa fascista, para volver a la normalidad el movimiento sindical, el 16 de junio de 1944 se fundó una nueva Confederación General del Trabajo. Esta central se vió influenciada por las tendencias políticas que derrotaron al fascismo, y la comprometieron políti-

(16) DE BUEN L., Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo I. 7a. edición, editorial Porrúa, México, D.F., 1989, p. 250.

canente mediante un acuerdo a principios de 1948 para formar un Frente Popular en vistas de las elecciones de abril de ese mismo año. Los católicos que también formaban parte de la Confederación antes mencionada, y que deseaban que el sindicalismo se apartara del juego político, crean después de la huelga de julio de 1948 la Libre Confederación General Italiana del Trabajo.

Al siguiente año los sindicatos no comprendidos en dichas confederaciones deciden formar la Federación Italiana del Trabajo, que a pesar de todo acuerdan su unificación con la Libre Confederación, constituyendo de esta manera la Confederación Italiana de Sindicatos Obreros. Los sindicalistas de la Federación Italiana del Trabajo que no estuvieron de acuerdo con la unificación logran conformar, en 1950, la Unión Italiana del Trabajo.

Por otra parte la Constitución Italiana del 27 de diciembre de 1947 señala en su artículo 18 que: los ciudadanos tienen derecho de asociarse libremente, sin autorización.

"La división de la clase obrera en partidos políticos (...) fué importante factor para que la burguesía neutralizara su poderío. En ese sentido, de hecho, el tipo de relación entre los partidos obreros (...) y los sindicatos de la Confederación General del Trabajo dificultó la lucha por la unidad de la clase

obrero".^{17/}

URSS. En mayo de 1905, en la zona textil de Moscú surge una organización obrera con objetivos económicos, pero en ella aparecen algunos elementos que apuntan contra el zarismo. Este es el antecedente inmediato de los soviets, órganos auténticos de la clase obrera, que en el momento culminante de la huelga de octubre reaparecieron.^{18/}

Aunque el derecho de asociación profesional fue producto de la misma revolución, en Rusia los sindicatos son creados desde el poder como apoyo del gobierno, o sea, que son órganos estatales. El estado es quien fija los principios fundamentales de su actividad.

A diferencia de los otros sistemas "el sindicato soviético es una organización que agrupa a los asalariados bajo la base de la defensa de sus intereses profesionales. Más el sistema soviético, del cual el movimiento sindical forma parte integrante, le acuerda atributos gubernamentales..."^{19/} Esos atributos son, entre otros, el de encomendar a los sindicatos el estímulo de la productividad, el mantenimiento de la disciplina y ciertas

(17) J. PLA, Alberto (et. al.). "Historia del Movimiento Obrero". Tomo IV, editado por el Centro Editor de América Latina, S.A., Buenos Aires, Argentina, 1973, p. 480.

(18) Ibidem p. 612.

(19) ROLNIKAS, Michel. "Los Sindicatos Profesionales en la URSS". (París, 1937), pp. 150 y 151, cit. por Guillermo Cabanellas, Op. cit. p. 333.

funciones ejecutivas como la inspección del trabajo, los seguros sociales y la aplicación de otras medidas de bienestar general.

1.2 EN AMERICA

ARGENTINA. Según Víctor Alba, la Unión Tipográfica fundada en 1873 y desaparecida en el año siguiente por fusión con la Tipográfica Bonaerense; es ya un verdadero sindicato, lo mismo que la Internacional de Carpinteros, Ebanistas, anexos, fundada en 1885; la de panaderos fundada en 1880; la de albañiles, la de sombrereros y la de tipógrafos alemanes, fundadas en 1890.^{20/} En este mismo año se unen varias sociedades gremiales para organizar la celebración del 10. de mayo, fundando simultáneamente la Federación Obrera Argentina. La que después de varios intentos para evitar la extinción, primeramente por la crisis económica y luego por considerar los trabajadores que su programa correspondía a un partido político y no a una organización obrera, desaparece en el año de 1897.

Un acontecimiento de gran trascendencia del movimiento sindical argentino fué el Congreso de mayo de 1901 del que surgió la Federación Obrera Regional Argentina. "Un sector disidente se separa del congreso y funda a su vez la Unión General de

(20) ALBA, Víctor. "Historia del Movimiento Obrero en -- América Latina". Editorial Limusa Wiley, México, D.F., 1964, p. 340.

Trabajadores".²¹ En septiembre de 1909 se fusiona con la Federación Obrera Regional Argentina para formar la Confederación Obrera Regional Argentina.

En 1912 el movimiento del campesinado logra la formación de la Confederación Agraria Argentina.

El triunfo de la Revolución Rusa influyó para que el proletariado argentino alentara la creación de nuevos sindicatos, lo mismo de organismos que los integrasen.

En 1922 al celebrar la Federación Obrera Regional Argentina su quinto congreso, surge de él la Unión Sindical Argentina. Pasados dos años, en 1924, sindicatos que se encontraban apartados de las agrupaciones antes mencionadas, se fusionan para crear la Confederación Obrera Argentina.

Hasta antes de 1929, las tres grandes organizaciones sindicales eran la FORA, la USA y la COR, situación que deja de ser cuando en ese mismo año las dos últimas expresan la idea de crear una nueva organización, lográndose tal objetivo a principios del siguiente año con el nacimiento de la Confederación General del Trabajo. Sin embargo, debido a desentendimientos

(21) DEL CASTILLO, Efraín R. "Sindicalismo: factor de poder político". Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1984, p. 50.

en esta Confederación, se subdivide en dos: la CGT y una nueva Unión Sindical Argentina.

Bajo el peronismo se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión aunado con la actividad sometidora en contra de los sindicatos por el mismo gobierno. Lo mismo ocurrió durante el gobierno militar impuesto en el año de 1955; aunque sin líderes peronistas. Este orden de cosas provocó el desmembramiento del Sindicalismo argentino creándose tres nuevas grandes asociaciones obreras, denominadas la de los 19 Gremios, la de los 32 Gremios y la de las 62 Organizaciones, todo esto sucede en el año de 1957. De 1958 hasta 1972 siguieron los enfrentamientos en el ambiente del movimiento sindical argentino, ejemplo de ello es que la CGT se divide en dos.

Después de que Perón nuevamente ocupa el poder y sucedido por su esposa a su muerte y de ciertos enfrentamientos en capas del mismo gobierno por el control en el ambiente sindical, el aparato militar se aprovecha de tal estado de cosas para dar un nuevo golpe militar. Durante éste gobierno se da un gran intervencionismo estatal en los sindicatos, no permitiéndoles la participación directa en asuntos políticos; además prohíbe la fundación de confederaciones, lo anterior provoca que las antes existentes desaparezcan.

"Así llegamos a la actualidad, iniciada el 10 de diciembre de 1983 al cesar el régimen militar y entrar el país en una

organización democrática (...) el gobierno propone como una de sus primeras medidas una ley de normalización sindical, que por supuesto aún en proyecto, encontró una férrea y hasta violenta oposición...".^{22/}

URUGUAY. El movimiento sindical uruguayo, a pesar de haber tenido gran influencia del argentino, no llegó a tener el desarrollo de éste debido a que el proletariado era poco numeroso.

Antes y después de la fundación de la Federación Obrera Regional Uruguay (FORU) en agosto de 1905, el movimiento sindical se vió envuelto en numerosas huelgas (reprinidas con severas medidas). Una de las más importantes fué la de los trabajadores marítimos y del puerto de 1919, que resultó ser un fracaso y al mismo tiempo un fuerte golpe para los sindicatos, ya que, la FORU perdió el dominio del movimiento sindical. Posteriormente, en 1920 se funda la Unión Sindical Uruguay, la que con el tiempo adquirió cierta fuerza.

De gran beneficio para los sindicatos fue el gobierno de Batlle y Ordoñez, debido a que durante su mandato no se creó ley alguna con el fin de someterlos al gobierno y de obligarlos al registro. Sin embargo, en 1932 Batlle es desplazado del poder, iniciándose nuevamente la represión del movimiento sindical,

(22) Ibidem pp. 55 y 56.

como preparativo para la dictadura de Terra. Dentro de ésta dictadura estallaron importantes huelgas, la más trascendental fue una general en solidaridad con la de tipógrafos, en 1934, no obstante que existía rivalidad entre las centrales sindicales.

En 1942 nace la Unión General de Trabajadores. Otras organizaciones sindicales fundadas fueron: el Comité de Relaciones Sindicales, dentro del cual existía la Federación de Trabajadores de la Carne más importante; la Federación de Ferroviarios; la Federación de Empleados, entre otras.

En oposición a la Unión General de Trabajadores, un grupo de sindicatos libres formó en 1951 la Confederación Sindical de Uruguay.

Cabe hacer mención que uno de los primeros países en ratificar los convenios internacionales del trabajo, fué Uruguay.

CHILE. Las pésimas condiciones de trabajo y la crisis económica en Chile provocaron numerosas huelgas entre los años de 1884 y 1888. "En julio de 1890 culminó la agitación en una serie de grandes huelgas que marcan (...) el comienzo del movimiento sindical propiamente dicho".^{23/}

(23) ALBA, Víctor: Op. cit., p. 376.

En 1892 se creó en Valparaíso la Federación de Uniones de Protección al Trabajo de Suramérica (la primera en esa nación). Sin embargo, en 1893 no se volvió a hablar de la federación, no tuvieron mejor suerte la Confederación Obrera de Sociedades Unidas de 1894 y la Obrera de Chile de 1898.

La primera Combinación Mancomunal de Obreros, creada en 1900, contribuyó a la unificación de los sindicatos y al mismo tiempo a la instauración del Congreso Social Obrero de 1902. Con la misma idea de unificación, se formó la Confederación General de Trabajadores de Chile, cuyo nombre inicial fue Federación General de Obreros.

De importancia fue para el movimiento sindical chileno el nacimiento en 1909 de la Gran Federación Obrera de Chile, integrada por mutualidades; al paso del tiempo suprimiría el calificativo de Gran quedando en Federación Obrera de Chile (FOCH).

Durante el régimen del general Carlos Ibáñez del Campo el movimiento sindical chileno tendió a estatizarse ocasionando no por completo la desintegración de la FOCH. Después de la caída de Ibáñez en 1931, se crea la Confederación General del Trabajo y la FOCH vuelve a la actividad. Un año después se funda la Federación Nacional de Sindicatos y de Organización de Trabajo de Chile, que incluía tanto a sindicatos legales (del período de Ibáñez) como a sindicatos libres. En el mismo

año se promulga el Código que da existencia legal a los sindicatos.

En 1932 surge la Federación Nacional Sindical y Organizaciones del Trabajo de Chile y la Confederación de Sindicatos Industriales y Profesionales de Santiago. Ambas confederaciones se fusionan para dar nacimiento, en 1934, a la Confederación Nacional de Sindicatos de Chile (CNSCH).

La CNSCH organiza un congreso de unificación, asisten la Federación Obrera de Chile, la Unión de Empleados de Chile, la Confederación General de Trabajadores, la Confederación de Sindicatos de la Provincia de O'Higgins, y otros. De este congreso nació la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH).^{24/} Esta, en 1946 se divide en dos centrales. Por tal razón en 1952 se establece una Comisión de Unidad Sindical, que organizó un congreso de unificación durante el cual se llega a la idea de formar la que se llamaría: Unidad de Trabajadores de Chile.

En la actualidad el movimiento sindical chileno sufre de mucha influencia política, los sindicatos están representados por los partidos y las decisiones de la CTCH son resultado de negociaciones entre los mismos partidos políticos. Para contrarrestar esta situación se crea, en 1960, la Confederación Nacional

(24) ARCOS, Juan. "El Sindicalismo en América Latina" (Estudios sociológicos latino-Americanos). Editado por la Oficina Internacional de Investigaciones Sociales, órgano ejecutivo de la Federación Internacional de los Institutos Católicos de Investigaciones Sociales y Socio-religiosas, Madrid, España, 1969, p. 92.

del Trabajo.

BRASIL. "Aunque en diversos países latinoamericanos hubo tendencias corporativas, en Brasil es el único en que llegaron a cuajar en forma constitucional. Esto marcó el movimiento sindical brasileño".^{25/}

Después de que con la Constitución Brasileña de 1891 se garantizaba la libertad de asociación, en 1892 se celebra en Río de Janeiro el primer congreso sindical. Años más tarde, en 1903 se expide una ley que permite la creación de sindicatos agrícolas. En ese mismo año se funda el sindicato de los ferrocarrileros y el de los portuarios. Otra ley, la de 1907 extiende el derecho a todas las profesiones.

En 1906 se lleva a cabo a nivel nacional un congreso sindical convocado por la Federación Regional de Río, y del cual nace la Federación Obrera Regional Brasileña, aunque en 1915 se dividiría por cuestiones ideológicas.

Como en cualquier país Brasil vivió una ola de huelgas, después de las cuales los sindicatos se encontraban aislados. No fue sino hasta 1929 cuando se consigue federar nuevamente a los sindicatos, creándose para ello la Confederación General

(25) ALBA, Víctor: Op. cit., p. 385.

del Trabajo y la Confederación Nacional del Trabajo. Nuevamente por diferencias ideológicas, un grupo se separa de la CGT, creando a su vez la Confederación Sindical Unitaria.

Con la llegada de Getulio Vargas el gobierno en 1930, las metas alcanzadas en materia sindical desaparecen. Y con ellas en 1937, todas las organizaciones obreras se suprimen. Por decreto obligó a, que los sindicatos se registraran. Si bien la libertad de organización se reconocía, únicamente los sindicatos registrados por el Estado eran considerados como representantes legales de los trabajadores. Es obvio que con esta obligación los pocos sindicatos, eran organismos del Estado.

Derrocado Vargas del poder en 1945, al siguiente año se estableció la Confederación General del Trabajo. El sindicalismo, tuvo entonces un importante avance en cuanto a la organización de federaciones.

En 1951 Vargas vuelve al gobierno, pero en esta ocasión no se obligó a los sindicatos a incorporarse en un molde corporativo.

"En la nueva legislación sobre asociación sindical contenida en el Código del Trabajo de 1943, que es consonante con los conceptos corporativo que expresa la Constitución de 1937, la orientación y finalidad de los sindicatos está claramente expresada, indicando que son una parte del aparato corporativo

del Estado brasileño, el que los controla en todos sus actos, y, al mismo tiempo, es el Estado quien los crea de tal modo que no tienen ni pueden gozar de la libertad sindical entendida como libertad de asociación".^{26/}

COLOMBIA. La falta de obreros motivada por el poco desarrollo industrial que vivía Colombia en aquellos tiempos hacen que el movimiento sindical sea tardío en este país. Hasta antes de 1900 no se creó sindicato alguno.

Entre 1920 a 1930 existieron varias pequeñas organizaciones que realizaron algunas huelgas importantes: La de los trabajadores bananeros de Santa Martha que en 1928 tuvo dimensiones revolucionarias. En ese mismo año, el gobierno como reacción crea la Ley de Defensa Social que niega el derecho de asociación a los obreros .

En 1936 los trabajadores celebran un congreso que permitió la formación de la Confederación Sindical Nacional (CSN), "que a partir de 1938 tomara el nombre de Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC). Desde el nacimiento de la CSN y CTC, se adherirían firmemente al gobierno...".^{27/} La CTC contaba con tres grandes federaciones afiliadas: la de ferro-

(26) ARCOS, Juan: Op. cit., pp. 52 y 53.

(27) GONZALEZ CASANOVA, Pablo. (et. al.) "Historia del - Movimiento Obrero en América Latina". tomo III, editorial siglo XXI, México, D.F., 1984, p. 53.

viarios, la de los trabajadores fluviales del Río Magdalena y la de los petroleros, al igual que con un número importante de sindicatos industriales y profesionales.

Contraria a las ideas de la CTC, se crea en 1947 la Unión de Trabajadores de Colombia (UTC) dirigida por un católico, el padre Vicente Andrade.

A la llegada al poder en 1953 de Gustavo Rojas Pinilla (como la mayoría de los dictadores), fomentó un movimiento sindical propio. Fundó en ese entonces con ayuda de la Confederación Nacional del Trabajo (creada ex profeso) la Gran Central Obrera. Poco duró, ya que en 1957 una huelga general apoyada por él mismo lo derribó del poder.

La UTC y la CTC, en 1961 deciden unirse, ambas comienzan a expresar su interés por las cuestiones agrarias.

En la actualidad "las clases dominantes de Colombia continúan manteniendo el espacio indispensable para la defensa de sus intereses. Esa posibilidad se asocia al nexo que mantienen con el Estado y los partidos políticos (...), las (...) centrales obreras más grandes del país".^{28/}

VENEZUELA. En sus inicios los sindicatos venezolanos tuvieron

(28) Ibidem pp. 148 y 149.

poco éxito, además se encontraban demasiado sometidos a la dictadura de Juan Vicente Gómez, razón por la cual el movimiento sindical en Venezuela también fue tardío.

Una huelga de tranviarios en 1922, apoyada por la población, logró presionar al gobierno para que accediera a las reivindicaciones obreras. Gómez permitió la constitución de sindicatos (dirigidos por hombres de confianza), los cuales formaron la Federación de Trabajadores. Sin embargo, esta acción abrió el camino para el surgimiento de verdaderos sindicatos, duramente perseguidos por el dictador.

Tras la muerte de Juan Vicente Gómez, en 1935, la Federación Obrera cambió de dirección, de elementos que apoyaron la dictadura a elementos que estaban totalmente en contra de toda influencia política. La federación cambió de nombre por el de Confederación Sindical Obrera de Venezuela. En 1936 un Congreso Venezolano de Trabajadores puso fin a dicha Confederación.

Después de algún tiempo, en noviembre de 1941, nace la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV). El movimiento sindical petrolero se ve favorecido y, en 1946 se firma el primer contrato colectivo entre los industriales del petróleo y sus sindicatos; pero un grupo en desacuerdo forma su propia Confederación de Trabajadores del Petróleo.

El desarrollo del movimiento sindical sufre un nuevo

tropiezo con el golpe militar de 1948: se ocupan y clausuran los centros de reunión sindicales, la represión contra los líderes obreros se agudiza, se ordena la disolución de la Confederación de Trabajadores de Venezuela y sus Federaciones afiliadas. A pesar de todo los sindicatos no fueron eliminados. Esta situación fue duramente criticada por la OIT. Claro está que durante este período hubo varias huelgas.

Una vez derrocado Marcos Pérez Jiménez, en enero de 1958 un Comité Sindical reorganiza la CTV; se realiza el III Congreso Venezolano de Trabajadores, en donde se declara que la CTV es apolítica.

Durante la presidencia de Rómulo Betancourt (1959-1964), se logró introducir a la CTV miembros de su gobierno. Al mismo tiempo se desató una etapa de represión contra el movimiento obrero que duró hasta el final de su gestión. Esto provocó la división de la CTV en dos, la oficialista (bajo el control del Estado) y la no oficialista (apolítica) llamada Confederación Unica de Trabajadores de Venezuela.

"Esa CTV bajo el control de una burocracia apoyada desde afuera por el gobierno (...) y fuertes empresas de capital nacional y extranjero, es el gran obstáculo para la construcción de un movimiento sindical unificado y defensor consecuente de -

los intereses de sus afiliados".^{29/}

CENTROAMERICA. El sindicalismo en Centroamérica es reciente debido a que tanto dictaduras como oligarquías retrasaron por muchos decenios su aparición.

Tras la idea en diversas ocasiones de formar una Central Centroamericana, en 1911 se celebra en San Salvador el Primer Congreso Obrero Centroamericano. Por los años 40's Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica, crean la Confederación Obrera Centroamericana, la que después de celebrar varios congresos desaparece. En 1961 en San Salvador se llevó a cabo la III Conferencia Sindical de Países Centroamericanos, dando lugar a un Consejo Sindical Coordinador Centroamericano.^{30/}

LAS ANTILLAS. "En los países antillanos independientes, las dictaduras han sido crónicas, lo cual ha hecho casi inexistente el movimiento sindical, excepto en Cuba".^{31/}

CUBA. En 1902 los portuarios sostienen una importante huelga que puede considerarse como el punto de partida del movimiento sindical cubano.^{32/}

(29) Ibidem p. 187.

(30) ALBA, Víctor: Op. cit., p. 409.

(31) Ibidem p. 417.

(32) Ibidem p. 420.

La Federación Obrera de la Habana convoca en 1925 a un congreso, como resultado se crea la Confederación Nacional Obrera. Ambas organizaciones en el mismo año son clausuradas. Y el movimiento sindical se desintegra por la represión del gobierno de Gerardo Machado.

En 1933, año en que es derrocado Machado, se organizan los azucareros fundando el Sindicato Nacional de Obreros de la Industria Azucarera, que llegaría a ser el más poderoso del país. Otros sindicatos importantes fueron la Hermandad Ferroviaria y el de los Torcedores de Tabaco. Gran impulso recibió el movimiento sindical con la ley de sindicación forzosa promulgada durante el primer gobierno de Grau San Martín.

Con la llegada de Fulgencio Batista al poder en el año de 1935, sufre un pequeño retraso. En 1938 empieza a recobrase; un año después se crea la Confederación de Trabajadores de Cuba.

Durante el segundo gobierno de Grau brindó apoyo oficial a los sindicatos, lo mismo que el gobierno de Carlos Prío Socarrás.

Al llegar Batista otra vez al poder, el movimiento sindical se ve influenciado por la corrupción del régimen.

Luego del triunfo de Fidel Castro en 1959, partidarios

de éste poco a poco lograron el control total de los sindicatos. La Confederación de Trabajadores de Cuba pasó a ser una organización sometida al gobierno. Desaparece la libertad de reunión y el derecho de los trabajadores a formar nuevos sindicatos.

Como se puede apreciar, los beneficios logrados por los trabajadores antes del régimen de Fidel Castro se perdieron.

ESTADOS UNIDOS DE AMERICA. Aunque hasta 1827 no se crean verdaderos sindicatos, se pueden considerar como presindicales: las asociaciones de zapateros de Filadelfia de 1792 y la de tipógrafos en Nueva York de 1794.

Estados Unidos es el primer país que intenta (sin éxito) formar una organización obrera internacional en América: la International Assembly of North America.

En 1866 se crea la National Labour Union (Unión Obrera Nacional). Posteriormente, en 1869, aparece la central de trabajadores llamada los Caballeros del Trabajo, integrada por obreros no calificados. Además, era por una parte sindical y por otra política, debido a que aceptaba la afiliación de quien deseara hacerlo.

Las asociaciones gremiales nacionales celebraron una convención en noviembre de 1881, en Pittsburgh, en ella deciden constituir una organización que pudiera actuar políticamente

en Washington, la denominaron The Federation of Organized Trades and Labour Unions of the United States and Canada (La Federación de Oficios Organizados y de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos y Canadá).^{33/}

En el año de 1886 se funda la American Federation of Labour (Federación Norteamericana del Trabajo: AFL). En el mismo año, se efectuó una huelga en Chicago, cuya consigna principal fue las ocho horas diarias de trabajo. La brutal represión provocó que el movimiento por las ocho horas se generalizara y se aprobaron movilizaciones para el 10. de mayo, cuya celebración se propagó a casi todos los países del mundo. También en ese año se aprueba la ley del 26 de julio, que reconoce el derecho de existencia legal a las organizaciones obreras que observaran entre sus fines el mejoramiento de vida de la clase trabajadora.

La AFL reunía a sindicatos de oficio. En oposición, aparecen en 1905, los Industrial Workers of the World (Trabajadores Industriales del Mundo), que agrupaba a obreros no calificados. Tuvo poca duración, desaparece con la Primera Guerra Mundial, pero marcaría las bases de creación de Committee for Industrial Organization (Comité de Organizaciones Industriales: CIO).

En el curso de la Primera Guerra Mundial, la AFL firmó

(33) PELLING, Henry. "El Sindicalismo Norteamericano". Trad. Manuel Suárez, editorial Tecnos, Madrid, España, 1981, p. 91.

con la burguesía un pacto que puso a la clase obrera norteamericana en condiciones de dependencia con respecto a los intereses de los capitalistas. A través de aquél, la burguesía llegó a acuerdos por los cuales los contratos de obreros en las fábricas se hacían por conducto de los mismos sindicatos; así, éstos se convirtieron en el aparato que reglamentaba la mano de obra al servicio del capital.³⁴/

Después de la guerra el gran crecimiento de la producción industrial, obligó a la burguesía a implementar mecanismos para evitar ese desarrollo, como la represión contra dirigentes obreros y la torcida interpretación de las leyes.

Al estallar la crisis económica mundial de 1929, la condición del movimiento obrero norteamericano cambia, las huelgas ya no son declaradas ilegales y los dirigentes que los encabezaban dejaron de sufrir las persecuciones.

Por cuestiones ideológicas, una parte de la AFL se separa y crean en 1935 el Comité de Organizaciones Industriales, con el tiempo cambiaría su nombre por Congreso de Organizaciones Industriales.

Estas dos centrales obreras, la AFL y el CIO se ven

(34) J. PLA, Alberto. (et. al.). "Historia del Movimiento Obrero". Tomo II, editado por el Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, Argentina, 1973, pp. 25 y 26.

envueltas en una lucha por el control del movimiento obrero. Sin embargo, ambas organizaciones logran después de algunos años de negociaciones, su unificación en 1957, constituyendo de esta manera, la nueva federación unificada AFL-CIO. Dicha unión marcaría el -- hecho más importantes del vecino país.

Importante intervención tuvo el fundador de la AFL, Samuel Gompers para la fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al lograr conjuntamente con los delegados obreros que se incluyera en una de las fracciones su establecimiento.

1.3 EN MEXICO. La sociedad mutualista es, en la mayoría de los países el antecedente de los sindicatos y en México no es la excepción.

En 1872 se crea el Círculo de Obreros. Más tarde, -- con la Dictadura Porfirista (1876-1911) la industrialización en México tiene un importante avance; se crean grandes empresas en ramos como el textil, ferroviario, minero, etc. Sin embargo, las condiciones de trabajo como se sabe eran bastante precarias, por tal razón el naciente proletariado industrial se ve en la necesidad de organizarse para mejorar su situación. Así, se crean en 1876 la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos. Posteriormente en 1890 se -- establecen: la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados de Ferrocarril,

entre otras. Después de la huelga de Cananea se fundó la Unión Liberal Humanidad. Y tras la de Río Blanco se crea el Gran Círculo de Obreros Libres. Los líderes de estas huelgas fueron procesados y sentenciados a prisión, pero al triunfo de la Revolución quedaron libres y muchos de ellos constituyeron en septiembre de 1912 la Casa del Obrero Mundial que dejaría de existir en agosto de 1916.

"El sindicalismo revolucionario de la Casa del Obrero Mundial (...) se transforma en un sindicalismo (...) que abandona toda lucha contra la burguesía y decide colaborar abiertamente con ella".^{35/}

Posteriormente nace en 1916 la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, surgida de un congreso obrero celebrado en Veracruz y convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal. Se caracterizó por excluir toda clase de acción política.

Gran triunfo obtuvieron los obreros con la Constitución - Mexicana de febrero de 1917 hasta ahora vigente, al lograr que se estableciera en uno de sus artículos (123, Apartado A, frac. XVI) el derecho de formar sindicatos. Los obreros de Tampico se reúnen el

(35) IGLESIAS, Severo. "Sindicalismo y Socialismo en México". Editorial Grijalbo, México, D.F., 1975, p. 38.

13 de diciembre de 1917 y deciden llevar a cabo un congreso obrero con la finalidad de formar una organización nacional. Este congreso se realizó el 10. de mayo de 1918 en la Ciudad de Saltillo, dando lugar al nacimiento de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), que contrariamente a la del Trabajo de la Región Mexicana, se vuelve una organización politizada. La CROM logra la hegemonía en la década de los años veinte, que se traduce en el control de las demandas laborales.

"La crisis de la CROM en 1928, marca el fin del período formativo del sindicalismo mexicano. Pues, durante este lapso, se ensayan las modalidades de organización cuyos rasgos esenciales marcarían el desarrollo posterior de dicho sindicalismo y es cuando establecen los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al Estado".^{36/} Los resultados de esta crisis fueron la ruptura de relaciones entre los líderes cromistas y el gobierno, y la desafilación de varios sindicatos junto con sus federaciones.

Por aquellos años, en 1921, se crea la Confederación General de Trabajadores de México (CGT), la cual por ser apolítica no cuenta con el apoyo oficial. Provocaron su desaparición los constantes conflictos entre sus miembros, así como el retiro de la Federación Obrera del Ramo de la Lana y la dura persecución

(36) LASTRA LASTRA, José Manuel: Op. cit., p. 215.

de sus líderes. Sólo una de sus federaciones, la Anarquista Mexicana, sobrevivió hasta extinguirse en 1960.

No podía faltar la intervención de la iglesia católica en el movimiento sindical. Antes de la revolución de 1910 existía ya la Unión Católica Obrera; celebró una asamblea general de la que surgió la Confederación Católica Obrera.

Otras organizaciones católicas obreras fueron: la Acción Social Católica; el Secretariado Social Mexicano de 1920; y la Confederación Nacional Católica del Trabajo, creada en 1922. El conflicto religioso de 1926-1929 provocó la desaparición del movimiento obrero católico.

El sindicalismo de la CROM provoca la dispersión del movimiento obrero, por tal motivo los sindicatos opuestos a esta Confederación constituyen en 1930 el Comité Pro Unificación Obrera y Campesina. Otro intento para lograr la unificación del movimiento obrero, lo constituye la Cámara Nacional del Trabajo, organizada en 1933, pero no pudo lograr tal objetivo. "Ese mismo año se reúne el Congreso Obrero Campesino de México en el cual se constituye la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCH), (...) cuyo secretario general fué Lombardo Toledano -ex miembro de la CROM- ".^{37/}

(37) REYNA, José Luis. (et. al.). "Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México". Editado por el Colegio de México, México, D.F., 1976, p. 41.

La CGOCM que agrupaba a los sindicatos industriales y de empresas más importantes del país, ofrece un gran apoyo a la política del gobierno de Cárdenas y constituirá el antecedente más importante para la fundación de la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

Durante el gobierno de Cárdenas, el ex presidente Calles que había ejercido cierto control político sobre los presidentes anteriores pretendía seguir ejerciendo dicho control; sin embargo, el primero no aceptó tal situación.

Este conflicto trae consigo una fuerte movilización obrera y campesina. La política de Cárdenas en éstas materias constituiría la plataforma principal de su sustentación: intensificación de la reforma agraria, apoyo a las manifestaciones y demandas laborales, respeto al derecho de huelga y la idea de la unificación obrera y campesina, que desembocaría en la alianza del movimiento sindical y Cárdenas a través del Comité Nacional de Defensa Proletaria. "Este fue integrado por la Alianza de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, S.A.; la Alianza de Uniones y Sindicatos de Artes Gráficas; la Cámara Nacional del Trabajo de la República Mexicana; la Confederación General de Obreros y Campesinos de México --- (CGOCM); la Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM); la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México, S.A.; el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros

de la República Mexicana; el Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana y el Sindicato Mexicano de Electricistas".^{38/}

Al llevarse a cabo el 2o. Congreso de la CGOCH, esta central decide desaparecer para dar paso a la fundación de la CTM. Así en ese congreso celebrado en febrero de 1936 "cuatro mil delegados representativos legítimos de más de seiscientos mil trabajadores sellan (...) el más trascendental acto de la historia política y social de México; la constitución de la Confederación de Trabajadores de México".^{39/}

Según sus dirigentes, la CTM sería un organismo independiente del poder estatal. Sin embargo, con la creación de esta central, el movimiento obrero hizo a un lado las posiciones independientes y se une con la burguesía en el poder.

"La organización comenzó a recibir ayuda del Gobierno Federal, de los gobernadores, etc., y los dirigentes comenzaron a escalar puestos en el gobierno aprovechándose del poder de las masas organizadas; la CTM pasó a formar parte del partido oficial".^{40/}

(38) Ibidem pp. 43 y 44.

(39) ARAIZA, Luis. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano". Tomo IV, 2a. edición, ediciones Casa del Obrero Mundial, México, D.F., p. 220.

(40) IGLESIAS, Severo. "Sindicalismo y Socialismo en México". Editorial Grijalbo, México, D.F., 1970, p. 131.

En 1942 se crea el Pacto de Unidad Obrera entre la CTM, la CROM, la CGT, el Sindicato Mexicano de Electricistas y las recién formadas Confederación de Obreros y Campesinos de México (COCM) y la Confederación Proletaria Nacional (CPN), y el gobierno de Avila Camacho. Dicho pacto tuvo como finalidad permitir el expansionismo del capital en los sectores de la economía nacional.

Otro acontecimiento similar en cuanto a su finalidad de seguir impulsando el desarrollo económico, lo constituyó el Pacto Obrero Industrial de 1945 durante el gobierno de Miguel Alemán.

La imposición de líderes sindicales por el partido en el Gobierno, y el no reconocimiento de aquellos líderes producto de elecciones democráticas dentro de los sindicatos, entre otras cosas, se fue propagando a las demás centrales y sindicatos haciendo que el movimiento sindical entrara en una etapa de corrupción, hasta la fecha no superada.

"La confusión ideológica y la ignorancia política de la clase obrera han hecho posible que ciertos líderes controlen las centrales sindicales".⁴¹ Líderes que reconocen su estrecha relación con el Estado.

(41) Ibidem p. 132.

Frente a tal situación que sufre la clase obrera, "aparecen corrientes depuradoras de las organizaciones obreras, que pretenden superar las condiciones existentes"⁴²; ejemplo de ello, lo es la llamada corriente democratizante representada por la Central Nacional de Trabajadores, y la legada al Sindicato Mexicano de Electricistas. Lo mismo hacen ciertos sectores obreros de las siguientes empresas: minera, ferrocarrilera y petrolera entre las más importantes; cuya posición en cierto modo independiente no ha podido librarse de la influencia del gobierno.

Los sindicatos que por diferentes motivos se separaron de la Confederación Regional Obrera Mexicana, Confederación General de Trabajadores y Confederación de Trabajadores de México; constituyeron pequeñas centrales obreras: Confederación Unica de Trabajadores, Confederación Nacional de Trabajadores, y otras. Dando lugar a la fundación en abril de 1952 de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) afiliada desde su inicio al partido en el Gobierno.

Surge después una nueva central, con el nombre de Federación de Agrupaciones Obreras (FAO), contraria a las ideas de la CROC y de la CTM. Otra central, creada en 1954, es la Confederación Revolucionaria de Trabajadores.

(42) Ibidem p. 134.

A pesar del surgimiento de nuevas centrales obreras, la CTM seguía y es hasta la fecha, la más importante numérica y políticamente.

"No obstante que en apariencia se había logrado una relativa unificación del movimiento obrero, la realidad parecía ser otra. Tan es así que en septiembre de 1953 empieza a considerarse la constitución de una nueva organización que fuera capaz de disminuir la dispersión del movimiento obrero".⁴³ Esta organización sería el Bloque de Unidad Obrera (BUO), constituido en 1955 por la CTM, la CROM, la CGT y los Sindicatos de Industria de la República Mexicana, entre los que pueden mencionarse: ferrocarrilero, electricista y petrolero. Pero dentro del BUO, la CTM fue quien tuvo mayor influencia, ya que se continuó apoyando incondicionalmente las políticas del Estado. Dicho bloque desaparece en 1966 para dar lugar al Congreso del Trabajo como un nuevo intento de unificación, alentado por el Gobierno con el propósito de seguir manteniendo el control del movimiento obrero.

El Congreso del Trabajo está constituido por una Asamblea Nacional en la que se encuentran representadas las distintas Confederaciones Nacionales y Federaciones, al igual que los sindicatos de industria más importantes. Además tiene una Comisión Coordinadora en el Consejo Nacional, integrada por los secretarios

(43) REYNA, José Luis: Op. cit., p. 62.

generales de los organismos que forman el Congreso. A pesar de todo, el Congreso del Trabajo "ha seguido, en general, la orientación marcada por la CTM de alianza con el Estado".⁴⁴/

(44) DE BUEN L., Néstor. "Sindicatos, Democracia y Crisis". Editorial Porrúa, México, D.F., 1985. p. 52.

CAPITULO II

EL SINDICATO Y SUS ESTATUTOS

2.1 CONCEPTO DE SINDICATO

"El origen etimológico del sindicato es el siguiente: la raíz idiomática del sindicato, deriva de síndico y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significan con justicia. Se designaba con tal palabra, (...) a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación. De ahí la voz síndico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el syndicat francés, del cual es traducción adaptada sindicato".^{1/}

Ahora, el concepto de sindicato como el de cualquier otra institución jurídica puede darse desde dos puntos de vista,

(1) CABANELLAS, Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral" Tomo II, editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina --- 1968, p. 151.

a) el legal y b) el proporcionado por la doctrina.

a) El artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba que sindicato "es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". Concepto que estrictamente podía excluir, al de oficios varios, que son los formados, como lo dice su nombre, por trabajadores de diversas profesiones.

Por su parte, el artículo 142 de la Ley Laboral del Estado de Veracruz establecía: "Se entiende por sindicato (...) toda agrupación de trabajadores que desempeñen la misma profesión y trabajo, o profesiones y trabajos semejantes y conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes". Esta ley descartaba la posibilidad de que los patrones formaran sindicatos. Aunque podría considerarse justo, debido a que el derecho colectivo del trabajo fué creado por los trabajadores para la defensa de sus propios derechos individuales. Sin embargo, debemos tomar en cuenta la fracción XVI del artículo 123, apartado A de la Constitución Mexicana que, expresa la igualdad de las dos clases sociales (trabajadores y patrones) para la formación de los sindicatos.

La nueva ley laboral de 1970 acaba con la anterior limitación, que era un cierto obstáculo para la unificación

de los trabajadores independientemente del oficio o profesión que desarrollaran. Así, su artículo 356 establece que sindicato "es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Cabe hacer mención que la garantía de libertad de asociación profesional, se encuentra particularmente determinada en la fracción XVI del artículo 123, Apartado A, de la Constitución Mexicana y genéricamente en el artículo 9 de la misma Constitución, que dicen:

Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; ...

Artículo 123, Apartado A, fracción XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

b) Varios son los autores que dan su propio concepto de sindicato. Heyde señala que sindicato "es la asociación profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros".^{2/}

(2) HEYDE. "Compendio de Política Social", Barcelona, - - 1931, p. 226, citado por J. RUPRECHT, Alfredo. "Derecho Colectivo del Trabajo". Editorial UNAM, México, D.F., 1980, p. 67.

Dicen Durand-Vitu que el sindicato "es un agrupamiento en el cual muchas personas que ejercen una actividad profesional, convienen poner en común, de una manera durable y por medio de una organización interior sus actividades y una parte de sus recursos, en vista de asegurar la defensa y la representación de su profesión y de mejorar sus condiciones de existencia".^{3/}

Para Martins Catharino "es la asociación laboral de personas naturales, que tienen por objeto principal la defensa de los intereses total o parcialmente comunes, de la misma profesión, o de profesiones similares o conexas".^{4/}

Alonso Olea, por su parte, señala que sindicato "es una asociación permanente sin fin de lucro de trabajadores (...) para el mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo a través de la contratación colectiva".^{5/}

El concepto de sindicato dado por Mario de la Cueva que como él dice es una voz de la conciencia, expresión del amor por la justicia para todos los hombres, es el siguiente: "el sindicato es la expresión de luchar por una aplicación cada

(3) DURAND-VITU. "Traité de Droit du Travail" París, 1904, p. 25, citado por J. RUPRECHT, Alfredo. Op. cit., p. 68.

(4) MARTINS CATHARINO. "Tratado Elementar de Direito Sindical". Sao Paulo, 1977, p. 164, citado por J. RUPRECHT, Alfredo. - Iden.

(5) ALONSO OLEA, Manuel. "Derecho del Trabajo". 6a. edición, editado por la Universidad de Madrid - Facultad de Derecho, - Madrid, España, 1980, p. 386.

día más amplia de la justicia social y las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".^{6/}

Hay quienes haciendo crítica en su momento de la ley laboral de 1931, dan su propio concepto como León Méndez Berman, para quien sindicato es "la asociación de trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidades, o de profesiones, oficios o especialidades diversas, o de una misma empresa o de toda una industria constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros, siempre que haya sido registrado ante la autoridad que corresponda".^{7/} Concepto que en la actualidad se expresaría así: Sindicato es la Asociación de trabajadores, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, siempre que haya sido registrado ante la autoridad que corresponda.

Concluimos de los anteriores conceptos que el enfoque es únicamente obrero, ya que, excluyen a los empleadores o patronos.

(6) DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, 6a. edición actualizada, editorial Porrúa, México, D.F., 1991, p. 283.

(7) REVISTA DEL TRABAJO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. León Méndez, Berman. "¿Cómo se debe organizar un Sindicato Obrero?". Tomo IV, número 147, Abril, 1950, México, D.F., p. 140.

En cambio, otros autores consideran que el sindicato tanto puede ser de trabajadores como de patrones. Así, para Deveali "es la asociación permanente de los trabajadores o dadores de trabajo que realizan una determinada actividad en una zona, más o menos extensa, con el propósito principal de defender los respectivos intereses profesionales".^{8/}

A su vez, Santoro Passarelli expresa que "los sindicatos son asociaciones de trabajadores y de dadores de trabajo, constituidos para la tutela de intereses profesionales colectivos, -e individuales - preferentemente el interés de regular la competencia entre trabajadores y dadores de trabajo".^{9/}

Hueck - Nipperdey señalan que "es asociación profesional (coalición) toda unión libre, (...) de trabajadores o empleadores, independientes y por encima de la empresa, para la defensa de los intereses colectivos de unos y otros, en especial, por medio de la celebración de convenios colectivos y, en último caso, por medio de contiendas laborales".^{10/}

Dice, por su parte, De Ferrari que debe conceptuarse al --

(8) DEVEALI. "Derecho Sindical y de Previsión Social". -- Buenos Aires, 1957, 3a. edición, p. 44, citado por J. RUPRECHT Alfredo. Op. cit., p. 69.

(9) SANTORO PASSARELLI. "Nociones de Derecho del Trabajo". Madrid, 1963, p. 19, citado por J. RUPRECHT, Alfredo. Iden.

(10) HUECK, Alfred y NIPPERDEY H.C. "Compendio de Derecho del Trabajo". Introducción, presentación y notas de Derecho Español por Miguel Rodríguez Piñero y Luis Enrique de la Villa, editorial - Revista de Derecho Privado de Madrid, Madrid, España, 1963, pp. 264 y 265.

sindicato como "una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".^{11/} Al igual que otros, este autor limita el sindicato a la similitud de oficios, olvidándose de los oficios varios.

Manuel Alonso García opina que sindicato es "toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión...".^{12/}

En un concepto sintetizado, Néstor de Buen dice que sindicato es "la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase".^{13/}

En los conceptos anteriores, legales o doctrinales y en otros tantos que podrían mencionarse, ya sea que tomen en cuenta sólo a los trabajadores, a éstos y los patronos, predomi-

(11) DE FERRARI. "Derecho del Trabajo". Buenos Aires, --- 1971, 2a. edición, tomo IV. p. 177, citado por J. RUPRECHT, Alfredo. Op. cit., p. 69.

(12) ALONSO GARCIA, Manuel. "Curso de Derecho del Trabajo". Editorial Ariel, 4a. edición, 1973, p. 186, citado por DE BUEN L., Néstor. "Organización y Funcionamiento de los Sindicatos". 29a. edición, editorial Porrúa, México, D.F., 1986, p. 46.

(13) DE BUEN L., Néstor. "El Derecho del Trabajo". Tomo II, 5a. edición actualizada, editorial Porrúa, México, D.F., 1936, p. 683.

na la idea de defensa de sus intereses de clase. Incluso algunos señalan los medios para lograr dicha defensa.

Sin embargo, creemos que el concepto más completo es el del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Toda vez que "la fórmula, estudio, mejoramiento y defensa, es suficientemente elástica y abarca todos los posibles fines que se propongan realizar las organizaciones sindicales".^{14/}

2.2 CONCEPTO DE ESTATUTOS

Los Estatutos son la norma fundamental de los sindicatos, la que señala su organización y funcionamiento, la que regula la vida interna y hacia fuera del sindicato, la que señala los deberes y derechos de los miembros de la asociación y de cada uno de sus órganos, la que delimita el alcance de los mismos, o dicho de otra manera, los Estatutos son la ley fundamental como la Constitución lo es de un Estado, aunque en el caso de los sindicatos siempre se debe atender el orden jurídico nacional y el internacional.

Sobre este respecto, el Convenio 87 de la Organización

(14) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 282.

Internacional del Trabajo, conocido como el de la "libertad sindical", señala en su artículo 3º que: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal".

Haciéndose eco de esa disposición, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 359 establece que: "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción". Dicha norma no existía en la Ley Federal del Trabajo de 1931; pero a partir de la ratificación del Convenio 87 de la O.I.T. por México, tenía que considerarse como orden jurídico aplicable, al tenor del artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ambos artículos junto con el 371 de la misma Ley conceden a los sindicatos la más amplia libertad para establecer sus estatutos, y aunque éste último artículo indica las normas mínimas que deberán de contener, no se piense que es una limitación a esa libertad, ya que la fracción última de dicho artículo establece; Fracc. XV "Las demás normas que aprueba la asamblea".

Doctrinalmente, para J. Ruprecht los estatutos son

el "elemento primordial en la vida societaria; no se concibe un sindicato sin su respectivo estatuto. El determina los fines del sindicato, los mecanismos de su actividad, las relaciones con sus miembros y los terceros, todo -en fin- lo que hace a la normal marcha de la institución".^{15/}

Castorena desprende del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, el siguiente concepto: "los estatutos son (...) las normas que regulan la conducta de los asociados entre sí, con el sindicato y con toda clase de personas".^{16/}

Parecido al anterior, es el concepto de Néstor de Buen - quien conceptúa a los estatutos "como la norma, aprobada en forma colectiva, que determina los fines del sindicato, las relaciones del sindicato y sus miembros y las del sindicato con terceros".^{17/}

Ferrara ha conceptuado a los estatutos como el "ordenamiento constitucional de la asociación: esto es, el conjunto de normas que regulan, de modo abstracto y para el futuro, la estructura interna de la asociación, el funcionamiento y su actividad externa".^{18/}

(15) J. RUPRECHT, Alfredo. Op. cit., p. 103.

(16) CASTORENA, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". 6a. edición sin editorial, México, D.F., 1973, p. 249.

(17) DE BUEN L., Néstor. Op. cit., p. 695.

(18) CABANELLAS, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo II (E-I), 14a. edición (Revisada, actualizada y ampliada por Luis Alcalá Zamora y Castillo), editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1980, p. 240.

Entendemos por estatutos según Cabanellas "los pactos, convenios, ordenanzas o estipulaciones establecidas por los fundadores o por los miembros socios de una entidad para el gobierno de una asociación, sociedad, corporación, sindicato, etc."^{19/}

Armando Porrás y López dice que "de la misma manera que existe la Constitución General de la República que rige la vida de los mexicanos; de la misma manera que la Ley Federal del Trabajo norma la vida obrero patronal, de idéntica forma los estatutos son las normas que rigen la vida de los sindicatos"^{20/}

Por último, de una manera sencilla Mario de la Cueva dice que los estatutos "aprobados por la asamblea, son la norma fundamental que regirá la vida de los sindicatos"^{21/}

2.3 NATURALEZA JURIDICA DE LOS ESTATUTOS

Para encontrar la solución es necesario apoyarnos en las ideas de algunos autores y sus teorías:

(19) CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Tomo III, Vol. I. 3a. edición, editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989, p. 298.

(20) PORRAS Y LOPEZ, Armando. "Derecho Mexicano del Trabajo". (Individual y Colectivo), (Textos Universitarios), editorial Porrúa, México, D.F., 1978, p. 153.

(21) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., p. 352.

Expuesta por Mario de la Cueva ²²/ y con la cual dejó de considerarse al contrato como fuente omnipotente de derechos y obligaciones:

Acto jurídico -primeramente- es todo acto de voluntades que se ejecuta con la intención de que se produzca una modificación en el ordenamiento jurídico, tal como existe en el momento en que se produce, o tal como existirá en un momento futuro.

La clasificación de los actos jurídicos es la siguiente:

1. Según la naturaleza y los efectos de los actos jurídicos.

A) El acto-regla de naturaleza puramente objetiva. Es el creador de situaciones jurídicas generales y objetivas, esto es, de normas jurídicas generales y objetivas. Su ejemplo más amplio (...) es la ley.

B) El acto-condición de naturaleza objetiva-subjetiva. Como lo indica su nombre condiciona la aplicación de una norma general y objetiva, de ahí su naturaleza de acto objetivo, a una persona a la que antes no le era aplicable, de donde resulta

(22) Ibidem pp. 390 y siguientes.

su naturaleza subjetiva, y de cuya aplicación deriva un estatuto para esta persona. Ejemplo, la designación de un funcionario, el reconocimiento de hijos naturales, la legitimación, etc.

C) El acto-subjetivo de naturaleza subjetiva. Crea una obligación especial, concreta e individual, a cargo de una persona, a la que no le era impuesta por el derecho objetivo, por lo que exige la concurrencia de su voluntad. El ejemplo típico es el contrato.

2. Según el número de personas que intervienen en la formación del acto jurídico.

A) Actos jurídicos unilaterales. Cuando proceden de una sola persona y que son susceptibles de producir efectos jurídicos, inclusive crear obligaciones a cargo de terceros, los impuestos y los reglamentos de policía por ejemplo dentro del derecho público. Y dentro del derecho privado encontramos a la declaración unilateral de voluntad como fuente de obligaciones para el declarante.

B) Actos jurídicos plurilaterales. Cuando proceden de dos o más personas, el derecho privado los redujo a la figura del contrato. Pero, por lo menos, existen (...) otros dos actos plurilaterales.

a. El acto colectivo. Es una conjunción de voluntades -

que se proponen la realización de un fin común, (...) todos quieren lo mismo y persiguen un fin idéntico. El ejemplo más notorio, explica Duguit, es la sociedad, en cuya conformación los socios futuros persiguen un mismo fin, que es la realización de un objetivo en beneficio de todos (...); las relaciones de acreedor-deudor se establecen entre cada socio y la sociedad.

b. El acto unión. Es una convención que da nacimiento a una norma, permanente o a una situación jurídica objetiva. Duguit menciona el matrimonio por ejemplo. En éste acto, a diferencia del acto colectivo, sí se pueden perseguir propósitos distintos. Y los efectos pueden extenderse a personas que no participan en su formación, ejemplo: el contrato colectivo.

Siguiendo a Duguit tendremos que precisar la categoría de acto jurídico a la que pertenecen los estatutos.

Podemos deducir que son actos-plurilaterales, pero no contratos, porque, al crearlos intervienen únicamente los socios, no se da la relación de acreedor-deudor. Son una mezcla de acto-colectivo y acto-unión, en cuanto al primero porque todos los socios quieren lo mismo, redactar las normas mínimas que regirán la vida interna de la asociación. Y en cuanto al segundo porque sus efectos se extienden a las personas que no participaron en su formación.

Por último, los consideramos como un acto-regla, creador

de normas generales y objetivas; Duguit rompe con la idea de que la expedición del derecho objetivo es patrimonio exclusivo del Estado. Se presume, por lo tanto, que a éste derecho autónomo le da la misma fuerza u obligatoriedad que tendría el derecho estatal, pero que rige como ya se dijo sólo en el interior del sindicato.

DOCTRINA DE LA INSTITUCION DE MAURICIO HAURIUO.

Para Hauriou,²³ la vida social no es mecánica, sino orgánica, y sus diversos modos de organización se expresan en la institución. El Estado es la más alta de las instituciones, pero dentro de ella viven otras instituciones más reducidas -el sindicato, por ejemplo-. La institución es un hecho que puede durar indefinidamente. Al igual que la ley o la costumbre la institución es fuente de un derecho y vive dentro del ordenamiento jurídico total. Se trata de un derecho estatutario y reglamentario que rige sólo en el interior de la institución, pero dentro de ella tiene el mismo imperio que el derecho estatal, que es producto también de la mejor de las instituciones y tiene carácter nacional.

Los cuerpos sociales que Hauriou denomina instituciones

(23) MAURICIO HAURIUO, citado por D. POZZO, Juan. "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo". Tomo II (Derecho Colectivo del Trabajo), editorial Ediar, Buenos Aires, Argentina, 1962, pp. 175, 176 y 177.

corporativas sigue diciendo Juan D. Pozzo, son aquellas organizaciones sociales objetivas en que se ha realizado el más alto estado del derecho; esto es, que poseen la soberanía del poder, la organización constitucional del poder y la autonomía del poder.

Coincidiendo en parte con Hauriou, Sinzheimer ²⁴/ en su doctrina del derecho de la empresa, explica que las fuerzas sociales -entre ellas el sindicato- se organizan y crean su derecho, un derecho autónomo que es, a la vez, interno para el propio organismo e intersocial. Esta autonomía se caracteriza por la facultad que tiene la asociación para resolver su organización interna

De acuerdo con estas teorías, consideramos a los estatutos como el derecho autónomo creado por el sindicato-institución, que impera sólo en su interior y con la misma fuerza que el derecho estatal.

Podemos señalar las ideas de ciertos autores que han recurrido al derecho público (y especialmente al constitucional) para indicar que existen otras fuentes del derecho aparte de la ley y los contratos. En este sentido, se ha sostenido que aparte de las leyes dictadas por el Estado existen otras surgidas de grupos sociales, con la finalidad de regir su propia vida.

(24) SINZHEIMER, citado por D. POZZO, Juan. Ibidem. pp. 178 y 179.

Tal es el caso de los estatutos sindicales.

GARCIA ABELLAN,²⁵ dice al respecto, que la potestad estatutaria se admite partiendo de la nota del Derecho Público que es la clave de los estatutos. De aquí que, en último análisis, la actividad estatutaria se revelaría, siquiera mediantemente, como ejercicio de una delegación legislativa, la regula, y, en segundo lugar, impone ciertas coerciones al contrato del estatuto. De esta opinión participa PIERRO -sigue diciendo- García Abellán para quien, aun cuando la actividad estatutaria de la persona jurídica provenga de fuente diversa de aquella productora de las demás normas jurídicas, puede ser considerada, en último análisis, como una manifestación secundaria o indirecta del poder del Estado, ya que a éste corresponde, en todo caso, la determinación directa o indirecta de los extremos de validez de la actividad misma.

Concluye García Abellán diciendo:

"Característica general del estatuto es la de constituir norma de auto-organización, verdadera columna vertebral del Sindicato. Por el estatuto, la entidad -capaz de vida jurídica- la realiza efectivamente, porque aquel contiene el que NALLINE ha denominado Derecho común sindical, esto es, el conjunto de normas

(25) GARCIA ABELLAN, Juan. "Introducción al Derecho Sindical". Editorial Aguilar, Madrid, España, 1961, pp. 210 y 211.

que regulan la relación del Sindicato con sus miembros, de éstos entre sí, en cuanto tales miembros, y del Sindicato con otras entidades de carácter diverso".

Coincidentemente con los autores antes citados Guillermo Cabanellas ²⁶/ dice que los estatutos son una manifestación de voluntad (...) si bien tienen el carácter de acuerdo, no están destinados a producir efectos en relaciones antagonicas y sí coincidentes: su finalidad esencial es establecer las normas de gobierno de la entidad, su desarrollo, fines y condiciones de acuerdo con las cuales debe desenvolverse, produciendo efecto jurídico para las personas que pertenecen a la asociación, tanto en el presente como en el futuro, como igualmente para aquellas otras que sin participar en la entidad entran en contacto con ésta.

La explicación de Guillermo Cabanellas sobre la naturaleza jurídica de los estatutos, es una mezcla de las anteriores como veremos a continuación:

-Los estatutos son una manifestación de voluntad: de los miembros del sindicato-institución señala Hauriou, es decir, un acto plurilateral según Duguit.

(26) CABANELLAS, Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral". Tomo II, editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, p. 175.

-Si bien tiene el carácter de acuerdo no están destinados a producir efectos en relaciones antagonicas y sí coincidentes: no se da la relación acreedor-deudor diría Duguit; por ser un derecho para el sindicato-institución según Hauriou tendrá que ser para relaciones coincidentes.

-Su finalidad esencial es establecer las normas de gobierno de la entidad, su desarrollo, fines y condiciones de acuerdo con las cuales debe desenvolverse. Estas son las normas generales y objetivas, o sea, el acto-regla de acuerdo con Duguit, o el derecho autónomo que impera en el interior del sindicato-institución: Hauriou.

-Produciendo efecto jurídico para las personas que pertenecen a la asociación, tanto en el presente como en el futuro, como igualmente para aquellas otras que sin participar en la entidad entran en contacto con ésta. Características del acto-uni6n expuesto por Duguit, en cuanto al alcance de sus efectos.

Aunque dentro del sindicato los estatutos tengan la misma fuerza que el derecho estatal según Duguit, Hauriou, García Abellán y Cabanellas, es necesario señalar al respecto las ideas de éste último: "Habida cuenta de que el texto legal sobre la existencia de los sindicatos profesionales es de orden público, sus disposiciones no pueden derogarse por los estatutos, los cuales constituyen también una ley para la entidad, con la diferen-

cia de que el primero se dicta por el Estado con carácter general y atendiendo razones de interés social, mientras los segundos -de menor jerarquía- sostienen la voluntad expresa de la asamblea de adheridos al sindicato. Ahora bien, en todo cuanto la ley no señale norma obligatoria de conducta cabe reglamentar libremente por los estatutos la situación o el problema; y a esa norma deben someterse los asociados y darle el mismo valor y obligatoriedad que la ley".^{27/}

(27) Idem.

CAPITULO III

3. CONTENIDO GENERAL DE LOS ESTATUTOS

3.1 NORMAS RELATIVAS AL SINDICATO.

Una vez dado el concepto de los estatutos y analizada su -- naturaleza jurídica, es necesario indicar de una manera general el contenido de los mismos.

El artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo como ya dijimos, expresa el contenido mínimo de los estatutos:

"Art. 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás
- II. Domicilio.
- III. Objeto.
- IV. Duración. Faltando ésta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.
- V. Condición de admisión de los miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados
- VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones discipli

narias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de la ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas

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

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

- IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;
- X.- Período de duración de la directiva
- XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;
- XII.- Forma de pago y montos de las cuotas sindicales;
- XIII. Epoca de presentación de cuentas
- XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical, y
- XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea

Pasando a la explicación de cada una de las fracciones, tenemos que entre las normas relativas al sindicato como sujeto

colectivo, se encuentran:

NOMBRE:

Como toda persona física o moral, el sindicato lleva un nombre que lo distingue de las demás. En este caso se elige libremente por los miembros del sindicato (fracción I, art. 371 de la Ley Federal del Trabajo).

No necesariamente el nombre deber ir precedido por la palabra sindicato, se deja libre la opción de elegir el nombre que más les guste, es decir, no hay reglas para dar nombre al sindicato.

El nombre por otra parte da derecho a ser de uso exclusivo; a impedir que lo use otra persona y a cambiarlo. Sin embargo, convendría señalar quién tiene el derecho a usarlo primeramente en el caso remoto de que dos o más sindicatos deseen llevar el mismo nombre al mismo tiempo, si el que primero realizó su asamblea constitutiva, si el que primera solicitó su registro o si el que primero lo obtuvo.

Nuestra opinión es que tiene derecho a ese nombre, el sindicato que primero haya reunido los requisitos legales de existencia, pues aun cuando haya sido registrado, puede no haberlos llenado, o bien que reuniéndolos, le pudieran haber negado o postergado el registro.

En relación con lo anterior, diremos que en la asamblea órgano supremo del sindicato se determina el nombre del mismo. Y se pierde por la extinción del sindicato, entonces otra persona puede usarlo.

Para que se cumpla en consecuencia lo establecido en la ley, debe ser un nombre que le distinga de los demás.

DOMICILIO

El domicilio de las personas morales, entre éstas el sindicato, es el lugar donde se halle establecida su administración, (fracción II del artículo 371 de la Ley Laboral).

Es común observar en los estatutos que se establezca como domicilio una ciudad y "facultar al comité ejecutivo (o al Secretario General o presidente) para decidir la ubicación de la oficina en que el sindicato despachará sus asuntos, teniéndolo como su domicilio para notificaciones en asuntos sustantivos o pro-

En otras palabras se puede establecer el domicilio social donde el sindicato tiene el principal asiento de su administración, y el domicilio para los efectos de oír y recibir notificaciones en los asuntos procesales.

Sin embargo, lo más usual es expresar calle y número, colonia y Ciudad donde el sindicato tiene el principal centro de su administración.

Para poder cambiar el domicilio, es necesario reformar los estatutos. Por tanto, es necesario una asamblea para ese efecto. Esa es la razón por lo que resulta más aconsejable citar una Ciudad como domicilio y facultar al Comité Ejecutivo para señalar el lugar de oficina del despacho de sus asuntos.

OBJETO.

Además de que el objeto para el cual se constituye un sindicato es expresado en el concepto legal mismo; estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los asociados, es conveniente señalar en los estatutos cuáles son los propósitos en particular a lograr dentro de esa finalidad general. En otras palabras, el sindicato puede realizar todas aquellas actividades tendientes

(1) RAMOS ALVAREZ, Oscar G. "Sindicatos, Federaciones y ___ Confederaciones en las Empresas y en el Estado". Editorial Trillas, México, D.F., 1991. p. 41.

a lograr el fin general que consigna la ley. Asimismo, estas actividades constituirán el campo de acción del sindicato como persona moral que, junto con sus miembros, pretenderán que sean los únicos facultados para llevarlas a cabo. Esto por dos motivos: el primero es que su pretensión será monopolizar la mano de obra (tratándose de trabajadores) disponible sobre actividad, oficio o industria, para que ese monopolio le permita ejercer la fuerza suficiente para imponer condiciones de trabajo al patrón o a los patronos del ramo, cuando se pretenda celebrar con ellos un contrato colectivo de trabajo o un contrato ley. El segundo, es consecuencia del anterior: la forma de mejorar las condiciones de trabajo, va a depender de cuan bien se hayan perfilado las actividades en que ejercerá su poder contractual y de reclutamiento de socios. En ambos casos, se trata del objeto inmediato del sindicato, el sustancial, el que justifica su existencia (fracción III).

Por ejemplo, que el sindicato tiene por objeto la defensa estudio y mejoramiento de los intereses de los trabajadores de la industria del hule, o del azúcar, o de máquinas-herramienta, o de la industria hotelera, gastronómica y conexas, etcétera.

En concreto los estatutos que no expresen todas aquellas actividades o fines encaminados a lograr el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los asociados, poca razón tendrán de ser, ya que, constituyen la base fundamental para la cual se constituye un sindicato.

DURACION

En cuanto a la duración la fracción IV del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo establece:

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

Por su parte el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos se disolveran:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

NORMAS PARA LA LIQUIDACION DEL PATRIMONIO SINDICAL

Los estatutos dejan libre la opción para que el sindicato determine las normas bajo las cuales se liquidará el activo y el pasivo del patrimonio sindical (el cual se tratará con un poco más de amplitud al explicar las fracciones XI y XII). Así, el artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo dice que en caso de disolución del sindicato se aplicará el activo en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la Federación o Confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social. (Fracción XIV, artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo).

3.2. NORMAS RELATIVAS A LOS ASOCIADOS.

CONDICIONES DE ADMISION DE LOS MIEMBROS.

El artículo 2° del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo establece: Los trabajadores y los empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de los mismos.

El artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo expresa: Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.

Volviendo al Convenio 87 su artículo 8° establece: Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligadas, lo mismo que las demás personas y las colectividades organizadas a respetar la legalidad.

Esas normas como podemos apreciar, otorgan al sindicato

el derecho de establecer en sus estatutos las condiciones de admisión de sus miembros, pero respetando la legalidad, es decir, dentro de lo que establecen las leyes, entre ellas la Constitución Mexicana y la Ley Federal del Trabajo.

Así, las condiciones de admisión derivan generalmente de la naturaleza del sindicato; en el gremial al hecho de ser trabajador de una misma profesión, oficio o especialidad, en el de empresa, al de trabajar al servicio de una misma empresa, por ejemplo. Además, algunas de esas condiciones son generales como la edad, saber leer y escribir, haber terminado la educación primaria; haber cumplido con el servicio militar nacional; estar conforme con la deducción de las cuotas sindicales o para la formación de cajas de ahorro, fondo de resistencia, servicios sociales, cooperativas, y otros; no padecer enfermedad contagiosa, poseer título profesional, etcétera. Otros requisitos de admisión se establecen en los artículos 362 y 363 de la Ley Federal del Trabajo, el primero dice que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años; y el segundo que no pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. (fracción V).

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS ASOCIADOS.

De la misma manera breve como se ha hecho con los anteriores apartados, en éste se bosqueja su contenido de la siguiente forma:

Las obligaciones que contraen los socios como tales podemos clasificarlos atendiendo al sujeto respecto del cual quedan obligados.

En relación con el sindicato mismo, son aquellas que llevan a la realización de los fines propuestos por el sindicato, entre estas se encuentran la contribución de cuotas, asistir a las asambleas y acatar sus resoluciones, desempeñar las comisiones que les sean conferidas, abstenerse de divulgar los asuntos tratados en la asamblea que puedan perjudicar en alguna forma los intereses individuales y colectivos de los asociados como del sindicato o no realizar acto alguno en perjuicio de la asociación, y principalmente el de permanecer asociado.

En relación con los socios del sindicato. Estas tienen como fin primordial establecer y fomentar la unidad y solidaridad de los asociados. Observar buena conducta en su relaciones con los demás trabajadores, así como proporcionar ayuda en el trabajo y fuera de él; apoyar a alguno o algunos de los trabajadores miembros en contra de toda acción del patrón que perjudique sus intereses.

En relación con el patrón a quien prestan sus servicios, la principal en este caso es la de ejecutar el trabajo o trabajos a su cargo, y guardarle las consideraciones debidas, atendiendo las instrucciones de él o de sus representantes.

Respecto de los derechos que tienen los socios, podemos

decir:

Entre los derechos mas comunes que se consignan en los estatutos encontramos el ser reconocido como socio activo, por lo tanto, participar en la vida del sindicato con los mismos derechos de los demás asociados, o sea participar de todos los beneficios y servicios económicos, sociales y materiales que se derivan de los estatutos, del contrato colectivo, del reglamento interior de trabajo, de la Ley Federal del Trabajo; tener voz y voto en las asambleas; votar y ser votado para integrar los órganos de representación sindical (salvo que sea extranjero); desempeñar el cargo para el que fue elegido; el de exigir el cumplimiento puntual de los estatutos, en relación con éste derecho está el de exigir la rendición de cuentas; ser defendido por el sindicato ante el patrón o ante las autoridades del trabajo a fin de que se cumplan cabalmente sus derechos individuales; solicitar la celebración de asambleas ordinarias o extraordinarias cuando lo crean conveniente y en los términos de la Ley, etcétera.

MOTIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE EXPULSION Y CORRECCIONES DISCIPLINARIAS.

De los estatutos se desprende que los sindicatos deben contar con un régimen disciplinario completo. Generalmente las correcciones o medidas disciplinarias son:

- Amonestaciones orales o escritas.

- Suspensión de los derechos sindicales por tiempo determinado.
- Remoción de cargos sindicales en caso de ser miembro del comité ejecutivo.
- Suspensión del trabajo por tiempo determinado.
- La expulsión del sindicato y del trabajo

Dichas medidas en el caso de la primera influyen en las promociones y ascensos, las dos últimas afectan la relación de subordinación de trabajo.

Para cada una de esas sanciones los estatutos establecerán los motivos que las causan, y particularmente para la aplicación de la cláusula de exclusión por expulsión a los asociados la fracción VII de artículo 371 de la Ley Federal de Trabajo determina el procedimiento a seguir. Es oportuno decir que dicha expulsión surtirá efectos siempre y cuando se haya pactado en el contrato colectivo aplicable al caso. De otra forma, sólo procederá la expulsión pero no la separación del empleo.

FORMA DE PAGO Y MONTO DE LAS CUOTAS SINDICALES.

Como toda asociación, el sindicato necesita de la aportación de bienes (patrimonio) para la realización de sus fines. Es necesario aclarar que el fin del sindicato no es económico, por lo tanto las aportaciones no tienen como objeto constituir un capital, sino crear un pago periódico para costear los gastos que contribuirán al sostenimiento de la organización. Otro de

los fines de las cuotas es constituir un fondo para los casos de paro y huelga.

Las cuotas pueden ser ordinarias y extraordinarias, ambas tendrán que estipularse en los estatutos, así como su forma de pago de lo contrario no podrán exigirse (fracción XII). Sólo las primeras pueden descontarse obligatoriamente del salario, conforme al artículo 132 fracción XXII de la Ley Federal del Trabajo que obliga a los patrones a hacer en los salarios las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110 fracción VI de la misma ley (precepto que autoriza dichos descuentos).

3.3 NORMAS RELATIVAS A LOS ORGANOS.

FORMA DE CONVOCAR A ASAMBLEA, EPOCA DE CELEBRACION Y QUORUM PARA SESIONAR.

En el sindicato como en otras asociaciones la asamblea es el órgano supremo. Lo ideal para el sindicato sería reunir a todos sus miembros para deliberar sobre sus problemas y tomar resoluciones, pero en la práctica es casi imposible, por lo que la ley deja en libertad al sindicato para reglamentar sobre estas cuestiones; sin embargo, tendrán que observar lo estipulado en la fracción VIII.

La asamblea puede ser ordinaria o extraordinaria. La

ordinaria se ocupa de asuntos relativos al buen funcionamiento regular o normal del sindicato, y la extraordinaria se convoca para casos urgentes o no previstos en los estatutos.

Entre otras funciones la asamblea tiene las siguientes:

- Es el órgano constitutivo del sindicato (Art. 35 fracción I).
- Le corresponde hacer la desingación de la directiva (Art. 365, fracción IV).
- Es el órgano jurisdiccional interno para conocer de las faltas sindicales e imponer las sanciones establecidas en los estatutos (Art. 371, fracción VII, incisos a y b).
- Es el órgano legislativo interno del sindicato (Art. 371, fracción XV).
- Tiene la facultad de disolver el sindicato. (Art. 379, fracción I) y
- Resuelve sobre la adhesión o separación a las federaciones o confederaciones (Arts. 381 y 382).

En consecuencia la asamblea es el órgano Supremo del Sindicato.

PROCEDIMIENTOS PARA LA ELECCION DE LA DIRECTIVA Y NUMERO DE SUS MIEMBROS.

Sin olvidarnos del poder ejecutivo, diremos que está a cargo de la directiva ser el órgano administrador en el más

amplio sentido y representante jurídico del sindicato.

El principio de libertad sindical permite al sindicato elegir el sistema de elección para la designación de la directiva. Ahora bien, la elección y la integración de la directiva se hace y debe hacerse en asamblea de acuerdo al artículo 365, fracción IV, según el cual para el registro del sindicato debe remitirse a la autoridad registradora por duplicado copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Además, de que si no se hace el registro se estima que el sindicato no podría actuar legalmente (art. 368 de la Ley Federal del Trabajo).

La fracción IX no especifica la estructura concreta de la directiva, solo señala que los estatutos fijarán el número de sus miembros. Así, la directiva generalmente está compuesta por comités o comisiones que serán temporales o permanentes, entre los que destacará un comité ejecutivo permanente integrado por un Secretario General; del Interior, Trabajo y Conflictos; del Exterior; de Actas y Acuerdos, y Tesorero. Cada quien con las funciones que se les asigne en los estatutos y acordes a su área. Pero en la práctica pueden adoptar y de hecho adoptan múltiples denominaciones y funciones. Esto resulta muy importante, pues de esas disposiciones dependerá la validez y exigibilidad de las actas y acuerdos de los funcionarios sindicales, a los cuales la ley misma les reconoce fé pública, para los actos propios del sindicato, en cuanto autoriza a ciertos funcionarios para expedir copias de documentos o atenerse lo que dispongan los estatutos.

Para ser miembro del Comité Ejecutivo es necesario cumplir con ciertos requisitos que exigen algunos estatutos, como el ser mexicano de nacimiento, ser miembro del sindicato con una antigüedad de 3, 4 o 5 años, encontrarse en pleno goce de sus derechos sindicales, no haber ocupado un puesto de confianza, etcétera. En relación con los requisitos, el artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo dice que no pueden formar parte de la directiva los menores de 16 años y los extranjeros.

Cada comité o comisión tendrá a su cargo el despacho, conocimiento y resolución de asuntos correspondientes a su rama, mientras que de acuerdo al artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los comités o comisiones permanentes que más aparecen en los estatutos son la de Hacienda, la de Honor y Justicia, la de Organización y Propaganda, la de Higiene y Seguridad, y la de Capacitación y Adiestramiento, entre otras. Dentro de las accidentales se distinguen la de Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, la de Deportes y Cultura.

En cuanto al período de duración de la directiva, la fracción X impone que se señale en los estatutos. La duración se extiende a reelecciones, toda vez que en la Ley Federal del Trabajo no hay norma en contrario, salvo que así lo dispongan los estatutos,

porque implicará que libremente se están limitando. La OIT se inclina no sólo por la permanencia de los dirigentes, sino hasta por su profesionalidad.

En relación con ésta fracción el artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo, dice que si los miembros de la directiva son separados de su trabajo por la empresa, continuarán en el desempeño de la función sindical hasta que concluya el término de la misma. Los estatutos podrán regular esa forma de representación, incluso sin variar el status jurídico del dirigente.

NORMAS PARA LA ADMINISTRACION, ADQUISICION Y DISPOSICION DE LOS BIENES, PATRIMONIO DEL SINDICATO.

La fracción XI señala que "la adquisición de bienes, su administración y disposición, tienen que preverse en los estatutos del sindicato". No se deja al criterio de las asambleas ni mucho menos de la directiva.

El patrimonio "se halla constituida por la universalidad de los derechos y acciones de que es titular una persona y pueden valorarse pecuniariamente sumadas a las obligaciones que (...) revisten la cualidad expresada"^{2/} Es decir, el patrimonio tiene

(2) DICCIONARIO JURIDICO. Tomo IV (O-V).
FERNANDEZ DE LEON. Gonzalo; 3a. edición notablemente -
ampliada; editorial Ediciones Contabilidad Moderna, Buenos Aires, Ar-
gentina, 1972, p. 88.

dos elementos, uno activo y otro pasivo. El primero se constituye por los bienes y derechos susceptibles de la apreciación pecuniaria, y el pasivo por los deberes personales o cargas u obligaciones. En este punto trataremos únicamente el elemento activo.

Las cuotas sindicales, ya explicadas, constituyen la principal fuente de ingreso al patrimonio. Además el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo dice que los sindicatos legalmente constituido son personales morales y tienen capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución. Por lo tanto, el patrimonio constituye el elemento económico para el mejoramiento en el presente y en el futuro inmediato de los servicios y de la efectividad y amplitud de las acciones que pueda emprender el sindicato, hasta el grado de establecer servicios a su propio cargo, como servicios médicos, culturales y recreativos, habitacionales, educativos, hoteles, granjas, etcétera, que repercuten sin lugar a duda en las condiciones de vida de sus miembros.

Los sindicatos tendrán por consiguiente que señalar las normas que regulan los bienes que constituyen su patrimonio.

EPOCA DE LA PRESENTACION DE CUENTAS.

Los artículos 371, fracción XIII y 373 de la Ley Federal del Trabajo, consignan la obligación de la directiva (Srias: General, Tesorero, de Finanzas, Comisión de Hacienda y otros) de rendir

a la asamblea cada seis meses por lo menos cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Independientemente de este término, los estatutos podrán fijar la época y la forma de presentación de cuentas.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

CAPITULO IV

4. LAS OBLIGACIONES.Y LOS DERECHOS EN LOS ESTATUTOS SINDICALES

4.1 PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES.

A. Tener el derecho de asociarse.

El artículo 1o. de la Constitución Mexicana dice: "En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

Partiendo de este artículo, se entiende que todo individuo en México gozará del derecho de asociación sindical, determinado genéricamente en los artículos 9 y 123 fracción XVI, Apartado A Constitucionales, como ya se dijo en el capítulo anterior. Naturalmente, que para ejercerlo es necesario ser trabajador o patrón.

Este derecho consiste "en la libertad para ingresar a

una asociación ya existente o para constituir una nueva, en unión, claro está, de otros trabajadores, lo que presupone la obligación estatal de abstenerse de todo acto que pueda obstruir"¹/ este derecho.

Este principio permite afirmar que la regla general es la posibilidad de asociarse en cuanto se tiene un vínculo laboral (ser trabajador o ser patrón) y que las excepciones deberán estar determinadas expresamente. En el Apartado A se regula el régimen general y, según su fracción XXXI es regla general también la competencia local y la excepción es la competencia federal.

b. Tener el derecho de ejercerlo o estar en aptitud de ejercer el derecho.

La frac. III, Apartado A, del art. 123 de la Constitución Mexicana establece: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años". Esto significa que los menores de esa edad no podrán formar sindicatos, toda vez que dicho precepto prohíbe su utilización para cualquier tipo de trabajo. Sólo los mayores de esa edad que sean trabajadores podrán ejercer el derecho de sindicación.

1. DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, 6a. edición actualizada por Urbano Farías, editorial Porrúa, México, D.F., 1991, p. 300.

Por otra parte, el personal de servicio exterior, diplomático o consular, o el de seguridad pública, al tenor de la fracción XIII del Apartado B del artículo 123 Constitucional, no obstante que su sola mención implica el reconocimiento de que su relación de servicios es una relación de trabajo, se regirán por sus propias leyes dice, el dispositivo Constitucional, y esas leyes para nada mencionan el derecho de asociación profesional.

Por tanto, se concluye que no están en aptitud de ejercer ese derecho.

Hay también otra limitación en los artículos 351 y 352 de la Ley Federal del Trabajo, que se refieren a los talleres familiares en donde trabajan los cónyuges, ascendientes, descendientes o pupilos, en los cuales talleres sólo se aplicarán las normas relativas a seguridad e higiene y, por ende, no las relativas a la asociación profesional.

C. Tener la posibilidad de negar el ingreso.

Al respecto señalaremos el punto de vista de Georges Spyropoulos:^{2/}

"El acto primero del trabajador que pretende adherirse

2. SPYROPOULOS, Georges. "La liberté syndicate, Librairie Generale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1956, p. 152, citado por DE LA CUEVA, Mario. *Ibidem*, p. 301.

a un sindicato, consiste en proponer su candidatura ante el órgano competente de la asociación. Libre para escoger el sindicato de su elección, ¿puede exigir legalmente que su demanda sea aceptada por la asociación? La respuesta es negativa: la obligación de aceptar una demanda de adhesión sería contraria al principio de libertad que rige el funcionamiento de los sindicatos. El artículo segundo de la Convención 87 -que más adelante explicaremos y que es de acuerdo con el artículo 133 de la Constitución, Ley Suprema de la Nación por haber sido ratificada por México- declara: que los sindicatos pueden constituirse libremente. En esta cuestión, la libertad sindical consiste, precisamente, en no admitir al sindicato sino a las personas que gocen de la confianza de los miembros de la asociación".

Mario de la Cueva ³/ por su parte, está de acuerdo con este autor y dice: nada impide que un trabajador solicite su ingreso a cierto sindicato, pero no existe un derecho al ingreso, porque, si existiera, se limitaría el principio de libre sindicación, ya que se obligaría a los trabajadores ya sindicados a asociarse en contra de su voluntad.

Parece ser esa la solución de manera general en todo tipo de asociaciones, pues un mecanismo semejante opera en las sociedades mercantiles y en las sociedades y asociaciones civiles,

3. Ibidem, p. 353

en las que los estatutos y las asambleas determinan la manera de incorporarse.

D. El de ser mexicano por nacimiento, en la aviación o en la marina.

"Para pertenecer a la Marina Nacional de Guerra o a la Fuerza Aérea, y desempeñar cualquier cargo o comisión en ellas, se requiere ser mexicano por nacimiento. Esta misma calidad será indispensable en capitanes, pilotos, patrones, maquinistas, mecánicos y, de una manera general, para todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave que se ampare con la bandera o insignia mercante mexicana", dice el segundo párrafo del artículo 32 Constitucional.

Por lo anterior, es posible exigir la calidad de mexicano por nacimiento en los sindicatos de trabajadores integrados por quienes presten sus servicios en los trabajos de aviación comercial o de marina mercante. Así sucede, por ejemplo, en los estatutos de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, o los de la Orden de Capitanes y Pilotos Navales de la República Mexicana o la de la Asociación Sindical de Oficiales de Máquinas de la Marina Mercante Nacional.

Son muy numerosos los sindicatos de trabajadores de esta índole en México, como corresponde a un país de largos litorales en el Golfo de México, en el Mar Caribe o en el Océano Pacífico.

co, aunque no hay tantos sindicatos como debiera, ya que es obvio que sus condiciones de trabajo serían superiores a las de la Ley.

E. El tener título profesional en los trabajos para los cuales se requiere.

Habrán sindicatos formados para desempeñar alguna de las actividades o profesiones que requieran de título profesional para su ejercicio. Por tanto, el sindicato podrá fijar como una condición de admisión el tener dicho título, en base al artículo 5 Constitucional que se refiere a la libertad de trabajo y expresa: "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".

Luego el párrafo segundo del mismo artículo dice: "La Ley determinará en cada Estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo".

Consecuentemente con estas disposiciones, se podrá definir en qué casos es legal o permisible que los estatutos contengan ese requisito. De otro modo, no se consideraría procedente, toda vez que la libertad de sindicación es amplia.

F. Tener más de 14 años.

"Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años", artículo 123, fracción III, Apartado A Constitucional. Por lo tanto, los menores de esa edad no podrán formar sindicatos toda vez que dicho precepto prohíbe su utilización para cualquier tipo de trabajo. Sólo los mayores de esa edad y que sean trabajadores podrán ejercer el derecho de sindicación.

Aún cuando la Ley le de efectos a la relación de un menor de 14 años, para que pueda reclamar los salarios y demás derechos derivados de la prestación del servicio, no llegan esos efectos a legalizar esa relación.

Para que no haya dudas, expresamente la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 362, dispone que podrán formar sindicatos los trabajadores mayores de 14 años de edad.

G. No imponer penas prohibidas ni reservadas al Estado.

Nos referimos a las correcciones disciplinarias o sanciones que se pueden aplicar a los miembros de un sindicato en su organización misma, fracción III del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo.

Al respecto, tendremos que indicar lo que la Constitución Mexicana establece:

El artículo 5, párrafo quinto, dispone: "El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa".

El párrafo sexto, dice: "Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio".

Y el párrafo séptimo: "El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles".

Párrafo octavo: "La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona".

En cuanto a los párrafos quinto y sexto, podemos decir que se tratan de penas que ninguna persona, entre éstas el sindicato, podrá aplicar a sus miembros. Por lo que toca a los párrafos séptimo y octavo, el sindicato no podrá coaccionar a sus miembros

que por cualquier causa no cumplieren con el término de un contrato de trabajo.

Por su parte, el artículo 13 dispone: "Nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales. Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar más emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley".

El Artículo 14, párrafo segundo establece: "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".

A su vez, el artículo 17, último párrafo, prescribe: "Nadie puede ser aprisionado por deudas de carácter puramente civil". El sindicato no puede en ningún momento aprisionar a sus miembros por el hecho de no cumplir con la obligación de pagar las cuotas sindicales.

El despliegue de esas y de otras facultades, son atribuciones del Estado y, por tanto, en momento alguno pueden ser puestas en práctica por el Sindicato, no obstante, la amplísima fórmula de la fracción XV del artículo 371 de la Ley Laboral: "XV. Las

demás normas que apruebe la asamblea."; o la relativa a sanciones:
"XVII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias...".

4.2 EL CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO NUMERO 87.

Todo los convenios o tratados internacionales celebrados por el Ejecutivo y aprobados por el Senado de conformidad con el artículo 133 Constitucional, promulgados y publicados en el Diario Oficial de la Federación, son parte de nuestro derecho positivo y Ley Suprema de la Unión. Por consiguiente, el Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) relativo a la Libertad Sindical y a la protección al Derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948, por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco, California, aprobado por el ejecutivo y el senado, promulgado el 10 de abril de 1950 y publicado el 16 de octubre del mismo año, forma parte de nuestro derecho positivo como Ley Suprema de toda la Unión.

De este Convenio analizaremos algunos artículos de la Parte I sobre Libertad Sindical, siguiendo en sus líneas fundamentales el documento de la OIT denominado, "Libertad Sindical y Negociación Colectiva . Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones" (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Conferencia Internacional del Trabajo, 69a. reunión, 1983, informe III, (parte 43), editado en Ginebra, Suiza, 1983.

ARTICULO 2.

"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas".

Dos son los derechos que otorga este artículo:

1. Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones, sin ninguna distinción y sin autorización previa.

Esto quiere decir que ninguna autoridad pública (Secretaría del Trabajo y Previsión Social o Juntas Federal o Local de Conciliación y Arbitraje) puede subordinar el derecho a una autorización previa. En base a este principio, los Estados son libres para fijar las formalidades que les parezcan necesarias y que deban de satisfacer los sindicatos para su constitución y asegurar así el buen funcionamiento de los mismos. Por otro lado es necesario apuntar que estas formalidades no deben ir en contra del mismo artículo 2, es decir, que no equivalgan a una autorización previa, para que el derecho a constituir sindicatos sea con toda libertad.

En México entre las formalidades que deben de cumplirse

como condición previa y obligatoria para el funcionamiento del sindicato están las señaladas en el artículo 365 que 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 de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

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

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

El registro no está considerado por la OIT como autorización previa. El artículo 366 de la Ley Laboral Mexicana establece que reunidos los requisitos ninguna autoridad podrá negarlo, así como los casos en que podrá negarlo: Si el Sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; si no se

constituyó con el número mínimo de miembros y si no se exhiben los documentos que hace mención el artículo anterior.

Además, cabe hacer mención que el artículo 2 del Convenio consagra el principio de no discriminación en materia sindical, la expresión de "sin ninguna distinción" implica que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debido a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, a la religión, etcétera.

2. Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas.

"El libre ejercicio de este derecho implica la libre determinación de la estructura y de la composición de los sindicatos".⁴ En distintos países el derecho de libre organización de los trabajadores y empleadores está sujeto a imposiciones legales o reglamentarias, algunas de las cuales pueden resultar incompatibles con el artículo 2 del Convenio. Se refieren en particular al número mínimo de afiliados, a la pertenencia a

4. "Libertad Sindical y Negociación Colectiva". Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones" (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución), Conferencia Internacional del Trabajo, 69a. reunión, 1983, informe III, (parte 48) editado en Ginebra, Suiza, 1983, p. 53.

la profesión o rama de actividades abarcada por el sindicato, a la pertenencia a ciertas categorías de trabajadores (empleados y funcionarios públicos, personal dirigente y trabajadores agrícolas, especialmente).^{5/}

En relación con este derecho, el artículo 358 dispone: "A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta". De acuerdo con este artículo los trabajadores y empleadores pueden constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse a ellas libremente. Por lo tanto, no se les puede obligar de ninguna manera a permanecer afiliados a determinado sindicato.

El artículo 360 prescribe: "Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. Industriales, los formados por trabajadores que

5. Idem.

presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menos de veinte".

Por su parte, el artículo 361 dispone: "Los sindicatos de patronos pueden ser:

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas".

Como se puede apreciar, el catálogo de los tipos de sindicatos, no sólo posibilitan el ejercicio del derecho de sindicación a pesar de que estuvieron a punto de desaparecer las formas de sindicato gremial y de oficios varios. Las formas de sindicatos patronales guardan un cierto paralelismo con algunas figuras de los sindicatos de trabajadores.

El artículo 362 declara que: "Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años"

Este artículo se refiere a uno de los principios ya vistos en el punto 4.2 de este capítulo.

Dispone el artículo 363: "No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza".

Algo similar prevé el artículo 183: "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores..." Por tanto, se concluye que los trabajadores de confianza podrán integrar sus propios sindicatos.

Sobre el número mínimo de integrantes del sindicato, el artículo 364 previene: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste."

El número de veinte miembros no es una cifra exagerada que pueda constituir un obstáculo para la formación de sindicatos.

En cuanto al concepto enunciado "con la sola condición de conformarse a los estatutos de los mismos", se refiere a las condiciones de admisión que se establecen en los estatutos, entre otras cosas.

ARTICULO 3.

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

2. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal".

"El artículo 3 del Convenio 87, reconoce a las organizaciones de trabajadores y de empleadores cuatro derechos fundamentales: derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos; de elegir libremente sus representantes; de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción sin injerencia de las autoridades públicas. En el ejercicio de estos derechos las organizaciones están obligadas, de conformidad con

el artículo 8 del Convenio, a respetar la legalidad, pero por su parte la legislación nacional no debe menoscabar ni ser aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el Convenio".^{6/}

A. Derecho de redactar sus estatutos. En el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo se establecen las normas mínimas que contendrán los estatutos, lo que no es contrario al artículo 3 del Convenio, ya que se deja abierta la posibilidad de reglamentar además en todas aquellas materias que deseen las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Además, las fórmulas tan amplias empleadas en cada una de las fracciones de dicho artículo, permite que el sindicato detalle y diseñe a su elección, los contenidos y los alcances de cada norma, sin dar el detalle la Ley da los derechos y obligaciones genéricas que han de tener los individuos socios del sindicato.

B. Derecho de elegir libremente sus representantes. Este derecho constituye una condición indispensable para que las organizaciones puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados.

La fracción IX del artículo 371 de la Ley Federal del

6. Ibidem, p. 65

Trabajo dice que en los estatutos debe figurar el procedimiento para la elección de la directiva y los requisitos que deben de cumplir las personas que serán los representantes de la organización.

El hecho de impedir la reelección de los representantes está en contradicción con el principio de elegir libremente sus representantes, aún más cuando ninguno de los miembros cuente con la experiencia sindical suficiente para desempeñar el cargo.

C. Derecho de organizar su administración. Las fracciones de la XI a la XIII del artículo 371 así como el artículo 373 de la misma ley, son las disposiciones establecidas para que en los estatutos se regule lo concerniente a la administración de los sindicatos.

"Esas disposiciones suelen estar destinadas a proteger los derechos de los afiliados y a garantizar las condiciones de una sana gestión".^{7/}

"Por regla general, los estatutos de los sindicatos deben contener disposiciones sobre las fuentes de sus recursos (eventual cuota de afiliación, cotizaciones, contribuciones y pagos especiales, multas eventuales), sobre la utilización de

7. Ibidem, p. 75.

los fondos, sobre la gestión financiera interna y, en ocasiones, sobre la transmisión de los bienes sindicales en caso de disolución, liquidación o fusión. Esas disposiciones están destinadas en particular a garantizar en todo lo posible una administración honrada y eficaz de los fondos y propiedades de los sindicatos".^{8/}

"La libre administración de los sindicatos supone -también- que éstos puedan disponer de sus propiedades y que las autoridades públicas se abstengan de intervenir abusivamente en los locales y la correspondencia de los sindicatos".^{9/}

Además este derecho no impide a los sindicatos utilizar los servicios de peritos en cuestiones industriales, abogados que puedan representarlos en cuestiones de trámite judicial o administrativo, por ejemplo.

D. Derecho de organizar sus actividades y formular su programa de acción. La libertad sindical no implica sólo el derecho de los trabajadores y empleadores de constituir libremente asociaciones de su elección, sino también el de realizar actividades (lícitas) en defensa de sus propios intereses. Entre estas actividades están la huelga, la negociación colectiva establecidas en las fracciones XXVI y XXVII del artículo 123, Apartado A,

8. Iden.

9. Ibidem, p. 78.

Constitucional, además la actividad política en aquello que la Ley no reserve a los individuos, a los partidos políticos o al Estado.

La actividad política (que no esté encaminada a lograr el progreso económico y social de los trabajadores), trae como consecuencia la dependencia de los poderes públicos, por lo tanto sería conveniente que los sindicatos limitasen su actividad (sin perjuicio de la libertad de opinión de sus miembros) a las cuestiones sindicales. Aquellos sindicatos que decidan establecer relaciones con determinado partido político, deberán evitar dicha dependencia y lograr con ello el progreso económico y social de sus miembros. Sin embargo, en muchos países la situación del movimiento sindical es contraria como ya lo indicamos en el capítulo primero de este trabajo.

Es importante señalar que para garantizar este derecho, es necesario se respeten otros como el de reunión, de opinión y expresión, artículos 6, 7 y 9 de la Constitución Mexicana.

ARTICULO 8.

1. "En el ejercicio de los derechos establecidos en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas, están obligados lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio".

"En cuanto a la cuestión de legalidad se prevé que, al ejercer los derechos que les reconoce el Convenio, los trabajadores y los empleadores y sus respectivas organizaciones están obligados a respetar ía legislación nacional, pero, a su vez, ésta no menoscaba ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el Convenio".¹⁰/ Es decir, no puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que no garantice los derechos fundamentales del hombre; el de reunión, el de libre opinión verbal y escrita, el de protección de los bienes sindicales y el de sindicación.

ARTICULO 10.

"En el presente Convenio el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".

Este artículo define el objeto de toda organización de trabajadores o empleadores: fomentar y defender sus respectivos

10. Ibidem, p. 19.

Intereses.

La Ley Mexicana, en su artículo 355, define así al sindicato: " Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

4.3 LA INSUFICIENTE REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El recorrido que antecede permite ensayar el análisis de las disposiciones que la Ley Federal del Trabajo contiene sobre la materia a estudio, para cotejarlas con las constitucionales y con las internacionales.

Si bien desde el punto de vista del concepto de sindicato las disposiciones de la Ley corren paralelos a las internacionales, aún con cierta ventaja para la ley nacional, y asimismo se nota ese paralelismo en la regulación del derecho de sindicación, en las formas organizativas que pueden adoptar los sindicatos, así como también en los requisitos para el registro y su negativa, en los cuales la ley muestra la intención de garantizar dentro de lo posible, la posibilidad de que el Estado no abuse de su discreción al otorgar el registro; en donde se nota claramente la insuficiente regulación es en las normas específicas del contenido de los estatutos del sindicato al grado que sólo enuncia en el artículo 371, fracción VI el tema de las obligaciones y derechos

de los asociados, sin que a lo largo de la ley muestre algunos signos que permitan desprender de ahí, dichas obligaciones y derechos.

Esa lectura total de la ley, podría darnos como resultado ciertas normas con apoyo en las cuales pueden desprenderse algunos derechos y obligaciones de los socios sindicalizados al interior de su organización, por ejemplo, los descuentos de los salarios están prohibidos, salvo en lo relativo a pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro en las que obviamente esté interesado o haga la promoción el sindicato, o el pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos, lo que como se deja ver, exige que sea en los estatutos donde se determinen claramente dichas cuotas.

Otro ejemplo puede ser la posibilidad en beneficio del trabajador, de que concurra a los almacenes y tiendas en que se expende ropa, comestibles y artículos para el hogar, creados por convenio entre el sindicato y la empresa, o entre el sindicato o varias empresas.

Si se toma en cuenta la prohibición de los descuentos, respecto de aquellos que no estén establecidos en la ley, también habría que tenerse presente que la obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, así como que está prohibido la imposición

de multa a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto, lo que conlleva que no podrá instituirse como obligación del trabajador el pagar multas, ni la obligación de admitir los descuentos extraordinarios si no es con su voluntad.

La obligación del patrón de permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato, siempre que avise con la oportunidad debida y el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento, lo que sería correlativo de las obligaciones de aceptar y desempeñar esas comisiones accidentales.

Por otra parte, la obligación del patrón de poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata anterior los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse, se relaciona también con la obligación de preferencia de los patrones respecto a los trabajadores, pues el artículo 154 establece la preferencia a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén, además si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación según lo dispongan el contrato colectivo y el estatuto sindical, lo que da por sentado la obediencia del trabajador respecto de las disposiciones sindicales como pueden ser el orden de prioridad en que serían propuestos

como candidatos a contratación por la empresa, o al cumplimiento de otros requisitos.

Como los sindicatos podrán intervenir para la creación, operación y extensión de las escuelas que el artículo 123 Constitucional impone como obligación a los patrones, se desprende que uno de los derechos de los miembros del sindicato respectivo será el de lograr que sus hijos se instruyan en dicho tipo de escuelas.

De otra parte, el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo faculta a los sindicatos para celebrar convenios con los patrones, aunque si afectan derechos de los trabajadores regirán únicamente para el futuro, no se referirán a trabajadores individualmente determinados y respetaran el orden legal para el ajuste previsto en el artículo 327 de la misma ley, lo que implica igualmente la obligación sindical de los trabajadores de someterse a dichos convenios.

Algo similar puede decirse del acuerdo a que el sindicato llegue para dar por terminado el contrato colectivo de trabajo, el contrato ley o la huelga, artículos 401, 421 y 469 de la Ley Federal del Trabajo.

También estaría obligado sindicalmente el trabajador a los acuerdos que su sindicato celebre en materia de reglamento interior de trabajo, modificación, suspensión y terminación colecti-

va de las relaciones de trabajo (artículos del 422 al 439).

Por las disposiciones de los artículos 375 y 376 en que la Ley Laboral establece la facultad del sindicato de intervenir en la representación del interés colectivo e individual de los trabajadores, es obvio que pueden derivarse muchas obligaciones en los diversos campos de actuación sindical, como los actos de protección al salario, la intervención en la participación de utilidades, en los derechos de habitación, de capacitación y adiestramiento, jornadas, vacaciones, salarios, descansos, invenciones, reglas en trabajos especiales, etcétera.

A pesar de todo lo anterior las obligaciones y los derechos sindicales no quedan bien perfilados, no están determinados y si sólo se toma en cuenta la vaguedad de las disposiciones legales que derivan de su generalidad, quedarían prácticamente indefinidos para los socios sindicales.

4.4. EXAMEN CONCRETO DE LOS ESTATUTOS SINDICALES.

La importancia que este asunto reviste, estimo que ha quedado revelado con el recorrido legal anterior. En la vida práctica de los sindicatos se han acudido a fórmulas como se verán la gran mayoría de las veces relacionadas con el objetivo de la defensa de los intereses comunes y en menor proporción, respecto del estudio y el mejoramiento de esos mismos intereses.

Enseguida, se abordan las disposiciones concretas de varios estatutos sindicales que se han entresacado de los muchos que se pueden consultar.

Así tenemos que el estatuto del Sindicato Nacional "Presidente Adolfo López Mateos" de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana, dice:

"ART. XXXVIII.- Para ingresar como socio se requiere:

a) Por escrito solicitar el ingreso en el cual el interesado manifieste su deseo y determinación de pertenecer al sindicato, dándole a conocer los presentes Estatutos y su declaración de principios, declarando todos sus generales, debidamente detallados.

b) No haber traicionado en ninguna ocasión los principios sindicales ni haber sido expulsado de alguna organización por ese motivo.

c) Acompañar a su solicitud dos fotografías y el importe de su inscripción, que no excederá a medio salario mínimo que se destinará a papelería o examen médico.

d) Ser aceptado por el Comité correspondiente, bastando la firma en la solicitud de ingreso de Secretario General, Secretario del Interior o del Secretario de Trabajo y Conflictos, y poniéndose en conocimiento en la Asamblea próxima que tuviere

lugar para su aprobación o rechazo.

ART. XXXIX.- Obligaciones de los Asociados.

a) Cumplir y hacer cumplir los Estatutos del Sindicato, acuerdos de asambleas locales, convenciones, congresos, acuerdos del comité ejecutivo nacional, comité local y delegaciones.

b) Asistir puntualmente a las asambleas ordinarias y extracordinarias, consejos, convocatorias, convenciones, congresos, desfiles, mítines, conferencias, actos cívicos, etc.

c) Guardar estricto orden y compostura durante las asambleas y demás actos cívicos.

d) Cumplir con las obligaciones contraídas y derivadas de los contratos y reglamentos de trabajo, convenios, etc., en el lugar donde presten sus servicios.

e) Defender en todo caso y en cualquier circunstancia la integridad y el buen nombre del Sindicato.

f) Conservar dentro y fuera del trabajo la fraternidad y buena armonía con los demás compañeros de trabajo.

g) Desempeñar con diligencia, eficacia y honestidad los cargos sindicales y comisiones que las asambleas o el Comité Ejecutivo Nacional Local le confiera.

h) Guardar absoluta reserva de los asuntos y acuerdos

tocados en asambleas.

i) Concurrir personalmente a todos los actos de la organización.

j) Ser consignado y sujetarse a proceso ante la H. Comisión de Honor y Justicia,

k) Pagar las cuotas sindicales que se fijen en los presentes Estatutos y las extraordinarias acordadas en la asamblea.

l) Enseñar a leer y escribir a otro compañero.

ART. XL.- Derechos de los Asociados.

a) Obtener ayuda moral, material, técnica y cultural económica para la solución de sus problemas individuales o colectivamente y específicamente en las relaciones con el desempeño de sus labores.

b) Tener voz y voto, elegir ser elegido.

c) Consignar ante la H. Comisión de Honor y Justicia.

d) Obtener la credencial del Sindicato después de haber sido aceptado.

e) Presentar iniciativas, proyectos, para mejorar la marcha del sindicato, en las asambleas, convenios, etc.

f) Participar en general de los beneficios que se

obtingan como resultado de la lucha del Sindicato."

Es importante hacer mención de la obligación de concurrir personalmente a todos los actos de la organización, cuestión que en los restantes estatutos ya no se verá y aunque se presume la asistencia personal debería de señalarse en todos los estatutos.

EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DE PAPEL, CARTON E IMPRESOS GRAFICOS, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F., señala:

"ART. V. Serán miembros del Sindicato los que hayan firmado el acta constitutiva los que posteriormente ingresen de acuerdo a los siguientes requisitos:

a) Trabajadores que laboren en la rama de papel, cartón e impresos gráficos, similares y conexos del D.F.

b) Presentar solicitud de ingreso al Sindicato y que la apruebe el Comité Ejecutivo.

c) Tener 16 años cumplidos.

ART. VI. Son obligaciones de los miembros del Sindicato:

A) Cumplir con los Estatutos, con los acuerdos emanados de las asambleas y que sean aprobados por el Comité Ejecutivo.

B) Asistir puntualmente a las asambleas excepto cuando por algún motivo justificado no pueda concurrir.

C) Observar un espíritu de solidaridad con sus compañeros.

D) Cuidar el prestigio del sindicato.

E) Desempeñar los cargos y comisiones que se le confiarán.

F) Observar buena conducta y honradez.

G) Pagar puntualmente sus cuotas sindicales, que serán del 1% del salario mensual del agremiado.

ART. VII. DEBEROS DE LOS AGREMIADOS.

A) Hacer uso de todas las instalaciones del sindicato.

B) Tiene derecho a ser defendido por el sindicato en cualquier acto en que tenga la razón ante la empresa y otras autoridades.

C) Tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones que el sindicato obtenga para sus agremiados."

A diferencia del anterior, estos estatutos sólo indican tres condiciones o requisitos para ingresar al Sindicato.

Resalta que se fije un porcentaje de pago de la cuota

sindical, en este caso se estipula el 1% mensual del salario, frente a otros que llegan al 5%.

En el inciso A del artículo VII, convendría indicar a qué instalaciones se refiere. En el C también debería de señalarse cuáles son esas prestaciones para que el trabajador las conozca y pueda así exigir las. En el B consideramos que están demás las palabras "en que tenga razón", sería bueno saber de qué manera se determinará si tiene o no la razón el trabajador.

Por otra parte, creemos que los derechos ahí enumerados son pocos, dónde se establece el derecho a votar y ser votado; elegir y ser electo para ocupar cargos de representación, el de obtener ayuda moral y económica en casos de necesidad para el trabajador; nombrar defensores o defenderse por sí mismo ante la empresa o cualquier autoridad cuando el sindicato no pueda cumplir con esa obligación, etcétera.

Por su parte el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TERRACEROS CONSTRUCTORES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, indica:

"ART. 35.- A nadie podrá impedirse el ingreso al Sindicato pero para que sea admitido se necesitan llenar los siguientes requisitos:

- 1.- Ser mexicano por nacimiento o por naturalización.
- 2.- Encontrarse apto para el trabajo.
- 3.- Firmar su solicitud de ingreso al Sindicato.
- 4.- En su solicitud de ingreso autorizar al Comité Ejecutivo Nacional para que se le hagan los descuentos de sus cuotas sindicales en los términos de estos Estatutos, acatando los contratos colectivos de trabajo que celebre el Sindicato.
- 5.- No haber sido expulsado de alguna otra Organización Sindical.
- 6.- Prestar sus servicios en alguna de las empresas con las cuales el Sindicato tenga celebrados Contratos Colectivos de Trabajo.
- 7.- Pertenecer a alguna Agrupación o Sindicato ya organizado que se transforme en Sección Sindical.
- 8.- No ser destajista, subcontratista o contratar trabajos para realizarlos con elementos propios.
- 9.- Protestar, cumplir fielmente los presentes Estatutos y todos los acuerdos y resoluciones que sean tomados en las Convenciones Nacionales, Consejos Nacionales o en las Asambleas Locales.
- 10.- Si el trabajador por alguna circunstancia no pudo firmar su solicitud de ingreso, bastará que preste servicios a la empresa en donde exista contrato colectivo para que se le

considere como socio, en la obra de que se trate.

En iguales condiciones se aceptarán como miembros del Sindicato, a aquellos trabajadores que en sus recibos, tarjetas de tiempo, contrato individual, etc., se estipule que están laborando al servicio de la empresa con la que la Organización Sindical tenga contrato colectivo. Se acepta a los trabajadores en estas circunstancias, substituyéndose eventualmente la firma de la solicitud de ingreso, debido a que en muchos casos por la urgencia de los trabajos en las obras determinadas de construcción, no se puede cumplir con todas las formalidades que requiere tal solicitud.

ART. 36.- Son derechos de los socios en general:

1.- Tener voz y voto en las asambleas locales, ordinarias o extraordinarias.

2.- Ser electo para los puestos en el Comité Ejecutivo Nacional, en las Comisiones, o nombrado para ejercer funciones sindicales.

3.- Ser electo como delegado a las Convenciones Nacionales o a los Consejos Nacionales.

4.- Ser designado por el Comité Ejecutivo Nacional, representante del mismo para desempeñar comisiones sindicales.

5.- Ser designado para ocupar los puestos de mayor remunera-

ración en el trabajo de acuerdo con los escalafones respectivos del centro de trabajo que corresponda, teniendo en cuenta su antigüedad, competencia y méritos sindicales.

6.- Ser representado para la defensa de sus intereses en asuntos de trabajo ante terceros, por dificultades con el patrón o los representantes de éste.

7.- Nombrar defensores o defenderse por sí mismos ante la Comisión de Justicia, las Convenciones Nacionales, Consejos Nacionales o las Asambleas Locales, según los casos cuando sean acusados por falta de cumplimiento a sus obligaciones, tanto en el trabajo como respecto a estos Estatutos.

8.- Ser eximido de sus obligaciones para con el Sindicato por causas que así lo ameriten, o que sean graves a juicio de las Convenciones Nacionales, Consejos Nacionales o de las Asambleas Locales, previa la comprobación de tal necesidad.

9.- Que se les impartan los conocimientos técnicos o prácticos para el trabajo, ya sea por elementos del Sindicato o por medio del patrón, cuando éste se encuentre obligado a tal cosa, conforme a la ley.

10.- En general recibir toda la ayuda que por diversas causas sea acordada para los socios del Sindicato, por las Convenciones Nacionales, Consejos Nacionales o por las Asambleas Locales.

ART. 37.- SON OBLIGACIONES DE LOS AGREMIADOS:

1.- Cumplir y hacer que se cumplan estos Estatutos y acatar los acuerdos o resoluciones emanados de las Convenciones Nacionales, Consejos Nacionales, o de las Asambleas Locales.

2.- Asistir con puntualidad a las Convenciones Nacionales o a las Asambleas Locales, a las que se convoque o se cite en los términos previstos en el capítulo de estos Estatutos.

3.- Hacerse representar en las Convenciones Nacionales o en las Asambleas Locales en la forma y término que se fijan en estos mismos Estatutos.

4.- Cumplir estrictamente con las obligaciones derivadas del contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato y el Patrón para el centro de trabajo correspondiente en donde el agremiado se encuentre prestando sus servicios.

5.- Cumplir con lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo aprobado entre el Sindicato y el Patrón, en el centro de trabajo donde rija dicho Reglamento.

6.- En general, desempeñar sus labores con toda eficacia y honradez en el trabajo.

7.- Desempeñar fielmente y con toda eficacia las comisiones que le sean conferidas por las Convenciones Nacionales, Consejos Nacionales, Asambleas Locales, por el Comité Ejecutivo Nacional o por los respectivos Representantes del Comité Ejecutivo Nacional.

8.- Estar al corriente en el pago de sus cuotas sindicales.

9.- Poner todo lo que esté de su parte a efecto de conservar la buena armonía con sus compañeros y con el Patrón, dentro y fuera del trabajo.

10.- Llevar su credencial que lo acredite como miembro del Sindicato para los casos en que le sea requerida.

11.- Observar en las Asambleas Locales, en las Convenciones Nacionales y Consejos Nacionales el comportamiento y respeto debidos.

12.- Guardar a los funcionarios sindicales, dentro y fuera del trabajo, las consideraciones debidas, y no incurrir en difamación o calumnias en contra de los mismos o del Sindicato.

13.- Guardar absoluta reserva de los asuntos que se traten dentro de la Organización."

Las observaciones que se pueden hacer a los presentes estatutos son las siguientes:

El artículo 35 referente a los requisitos de admisión, impone el de ser mexicano por nacimiento o por naturalización lo que es contrario al artículo 2 del Convenio 87 que establece:

"Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir organizaciones de su elección así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas".

Particularmente, el punto 10 merece un comentario, ya que se

entiendo de la redacción que el consentimiento para ingresar al sindicato es tácito, lo cual consideramos no puede ser de esa manera, el consentimiento tendrá que ser expreso.

En el punto 8 del artículo 36, se consigna el derecho a ser eximido de las obligaciones sindicales, sin embargo, no estaría de más indicar las causas que así lo ameriten.

A diferencia de los primeros estatutos comentados, este Sindicato no impone como obligación el concurrir personalmente a todos los actos de su organización, en el punto 3 del artículo 37 señala la obligación de "hacerse representar en las Convenciones Nacionales o en las Asambleas Locales en la forma y término que se fijan en estos mismos Estatutos", lo que es conveniente porque en muchas ocasiones es imposible que el trabajador se desplace de un lugar a otro para concurrir a dichos actos.

En los puntos 4 y 5 del mismo artículo se establecen obligaciones que en casi todos los subsiguientes estatutos aparecerán.

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA, GASTRONOMICA
Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

"ART. 9. Para ingresar al Sindicato será en forma directa

ante el Comité Ejecutivo Nacional, o a través de las Secciones o Delegaciones; además es indispensable la presentación de una solicitud escrita por duplicado, con la firma del interesado y su huella digital: "PREFERENTEMENTE" apoyada con la firma de dos socios activos de Sección o Delegación en pleno goce de sus derechos, que se hagan responsables ante el Sindicato, Sección o Delegación de la conducta del solicitante.

ART. 10. El ingreso queda sujeto además, a los siguientes requisitos:

- I. Haber cumplido 16 años de edad.
- II. Saber leer y escribir
- III. (...)
- IV. Justificar antecedentes pro-sindicales y de buena conducta.
- V. Hacer el depósito de la cuota de inscripción en su oportunidad.
- VI. No haber realizado acciones en perjuicio del Sindicato o en detrimento del buen nombre del mismo.
- VII. No haber sido expulsado de alguna organización obrera.
- VIII. Protestar el fiel cumplimiento de los Estatutos

del Sindicato.

IX. A la solicitud de ingreso, se adjuntará certificado médico en que se haga constar que el solicitante no padece enfermedades infecto-contagiosas, tarjeta de salud y tres fotografías sin retoque en tamaño credencial.

X. Ser trabajador de la rama de comercio y de la industria comprendida en el Sindicato, hallándose en ser trabajador temporal o permanente, en cualquier actividad y categoría no excluida del régimen sindical, en los términos del Artículo 3° y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, en hoteles, restaurantes, cantinas, cafés, loncherías, fondas, pastelerías, neverías, dulcerías, centros de turismo, centros nocturnos, casas de huéspedes, casas de asistencia, billares, casinos, balnearios, institutos de beneficencia, asilos, y demás establecimientos y negociaciones dedicadas al hospedaje y a la alimentación, en sus diversas características.

ART. 19. Son obligaciones de los socios en general:

I. Conocer, interpretar, cumplir y hacer cumplir los presentes Estatutos, así como los Reglamentos Interiores de las Secciones y Delegaciones y denunciar ante quien corresponda el incumplimiento de los mismos, oponiéndose a cualquier acuerdo que contravenga nuestras disposiciones estatutarias.

II. Cumplir fielmente cuanta disposición dicte el Sindicato

o la Sección y Delegación en caso de huelga.

III. Asistir con puntualidad a las Asambleas, manifestaciones, mítines, guardias y sepelios de los compañeros fallecidos y a cualquier acto sindical que determinen los Comités Ejecutivo Nacional, Seccional o Delegacional.

IV. Identificarse cada vez que sea necesario, presentando su credencial y constancia del último pago de cuotas.

V. Acatar y cumplir fielmente los acuerdos legales y válidos que les competan, tomados por las Asambleas o por los Comités Ejecutivos correspondientes, debiendo atender a las indicaciones que, sin salirse de sus atribuciones, les hicieran los funcionarios de los citados Comités Ejecutivos.

VI. No hacer personales los asuntos sindicales, ni sindicales las diferencias particulares.

VII. No tratar en el seno de la Organización, a nombre o por conducto de ella, asunto alguno de carácter religioso.

VIII. No difamar ni intrigar en contra de los miembros del Sindicato o los familiares de éstos, sino por lo contrario, contribuir por todos los medios a su alcance a la fraternización de todos los trabajadores, prestándose sin reserva ayuda mutua y dándose entre sí el trato de verdaderos COMPAÑEROS.

IX. Posponer cualquier interés personal al interés general de la Organización.

X. Proporcionar toda la colaboración debida a los funcionarios sindicales guardando a éstos el respeto y consideración que por su representación merecen.

XI. Informar cualquier cambio de domicilio a la autoridad sindical correspondiente.

XII. Instruirse en la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo, Reglamentos y difundir entre sus compañeros, los conocimientos adquiridos.

XIII. Asistir a las Escuelas del Sindicato, de las empresas del Gobierno o aquellos centros educativos que se implanten para beneficio de los agremiados. Asimismo, procurar ampliar sus conocimientos y mejorar su cultura, instruyéndose acerca de las más avanzadas doctrinas sindicales y difundir sus conocimientos para orientación de los compañeros.

XIV. No pertenecer a organizaciones antagonicas al Sindicato, ni a grupos dentro del mismo que tiendan a su división y desempeño.

XV. Suministrar oportunamente la debida documentación, para el mejor trámite de los asuntos.

XVI. Guardar orden y compostura dentro de las Asambleas y demás actos que organice el Sindicato, absteniéndose de concurrir armado o en estado de embriaguez.

XVII. No ejercer el agio ni realizar acto alguno que

signifique explotación a los compañeros.

XVIII. No participar, en ninguna de sus formas, en la propagación del vicio.

XIX. Guardar reserva absoluta respecto de los asuntos sindicales para todas aquellas personas que no sean funcionarios sindicales.

XX. Cumplir y hacer cumplir los Contratos Colectivos y disposiciones que normen las relaciones entre el Sindicato y las Empresas, así como de abstenerse de desempeñar labores que no están especificadas en su reglamento de trabajo o que corresponda a otros oficios o especialidades, sin intervención del Sindicato y en perjuicio de otros trabajadores.

XXI. No admitir investigación ni procedimiento alguno en favor o en contra, sin la intervención de representantes del Sindicato.

XXII. Tratar con las Empresas todos sus asuntos, de carácter obrero-patronal, por mediación de los representantes del Sindicato.

XXIII. Informar al Comité Ejecutivo Nacional, Seccional o Delegacional de cualquier cambio en sus condiciones de trabajo, así como cualquier peligro que advierta para el Sindicato o para sus miembros.

XXIV. No prestar a la empresa, directa o indirectamente,

colaboración que redunde en perjuicio de los derechos de los trabajadores.

XXV. Atender las medidas de higiene y seguridad dictadas por las Comisiones respectivas conforme a la Ley, principalmente cuando se trate de prevenir enfermedades o de evitar accidentes de trabajo.

XXVI. Cumplir y hacer cumplir fielmente los acuerdos legales del Sindicato tomados conforme a estos Estatutos por las Secciones, Delegaciones, Consejos y Congresos o el Comité Ejecutivo Nacional.

XXVII. Prestar toda su colaboración y mejor esfuerzo, con entera voluntad, para que el Sindicato pueda alcanzar sus fines y objetivos.

XXVIII. Cooperar con todos los medios a su alcance para el desarrollo de la Industria Hotelera y Gastronómica como medio de aseguramiento de las conquistas ya logradas y obtención de nuevas ventajas sociales y económicas. Dicha cooperación consistirá principalmente en:

- A) Desempeño conciente y eficaz del trabajo asignado.
- B) Comportamiento disciplinado y probidad absoluta.
- C) Cumplimiento estricto de las obligaciones y atribuciones que como trabajador de la industria se tienen.

XXIX. Evitar el maltrato de los edificios, útiles y demás propiedades del Sindicato, avisar a las autoridades sindicales correspondientes de los daños que observe y cumplir fielmente todos los reglamentos y disposiciones relativas a las propiedades sindicales.

XXX. Guardar y hacer guardar lealtad al Sindicato, no permitiendo la intrusión de doctrinas que minen la disciplina o integridad del mismo.

XXXI. Respetar los derechos de los demás y no tratar de obtener ventajas personales a costa del perjuicio de sus compañeros sino por el contrario procurar ceder en beneficio de ellos.

XXXII. A pagar puntualmente las cuotas ordinarias y extraordinarias establecidas en estos Estatutos y las que señalan los Reglamentos de las Secciones y Delegaciones, así como las que acuerden las Asambleas de las mismas, los Congresos y Consejos Nacionales del Sindicato.

XXXIII. A procurar en todas las esferas de acción que le corresponde, el progreso y prestigio de la Organización a que pertenecen.

D E R E C H O S

ART. 25. Para ejercer los derechos que establecen el presente Capítulo, los socios del Sindicato deberán estar al

corriente en el pago de sus cuotas y no encontrarse suspendido por alguna sanción de carácter sindical. Se considerará sin ningún derecho sindical el socio que adeude más de tres meses.

ART. 26. Son derechos de los socios en general:

I. Considerarse como miembro del Sindicato después de haber otorgado la protesta de rigor.

II. Obtener del Comité Ejecutivo Seccional o Delegacional, por conducto del Secretario de Estadística, la credencial que le identifique como socio del Sindicato.

III. Exigir directamente de los representantes del Sindicato la celebración de Asambleas, cuando se violen los presentes Estatutos, los Contratos Colectivos de Trabajo, el Reglamento Interior de la Sección o Delegación o se pierda la representación sindical.

IV. Pedir la derogación de cualquier acuerdo tomado en contra de estos Estatutos, del Reglamento Interior de su Sección, Delegación o del Sindicato en general.

V. Censurar constructivamente, en las Asambleas, la actuación de los funcionarios y representantes del Sindicato.

VI. Externar y defender sus ideas sindicales de acuerdo con la doctrina consignada en los presentes Estatutos.

VII. En los casos de acusación sindical, designar

hasta tres defensores que reúnan el requisito de ser miembro activo del Sindicato, en pleno uso de sus derechos sindicales y que no sean funcionarios de la Organización.

VIII. Hacer uso del recurso de apelación en los casos en que no esté conforme con alguna sentencia o castigo dictado en su contra.

IX. Disfrutar, en su caso, de los beneficios del fondo general de huelga, conforme a la reglamentación respectiva.

X. Solicitar y obtener de las Autoridades del Sindicato, copia autorizada de toda la documentación tramitada en asuntos sindicales o contractuales que se relacionen directamente con el socio interesado.

XI. Solicitar y obtener de su Sección o Delegación toda la documentación necesaria en los casos en que haya cambiado su residencia.

XII. Presentar iniciativa o proyecto que beneficien a la colectividad.

XIII. Colaborar con artículos, ideas o sugerencias en la publicación del órgano oficial del sindicato o de las Secciones y Delegaciones.

XIV. Pedir y obtener el uso de la palabra en sus respectivas asambleas.

XV. Participar de los beneficios que se obtengan por la realización del programa de acción del Sindicato.

XVI. Inscribirse en las cooperativas de consumo, cajas de ahorro y demás instituciones para beneficio de la economía de los trabajadores, cuya creación sea auspiciada por el Sindicato."

Dentro de las cosas nuevas que encontramos en estos estatutos, está la obligación de acompañar a la solicitud de ingreso la firma de dos socios, cuestión que consideramos limita en cierta forma el derecho de sindicación, lo mismo que la de justificar antecedentes pro-sindicales y de buena conducta.

Algo que no se encuentra en los otros estatutos es el adjuntar a la solicitud de ingreso certificado médico en el que se haga constar que el solicitante no padece enfermedades infecto-contagiosas.

Dentro de las obligaciones destaca la de "conocer, interpretar, cumplir y hacer cumplir los (...) Estatutos...", ya que es importante que los socios los conozcan y de esa forma tener una verdadera participación en la vida del sindicato, respresentaría mayor control de los representantes sindicales; sabrían los medios de defensa que pueden utilizar por abuso o desvío del poder de los mencionados representantes; cuáles son las sanciones a que se pueden hacer acreedores por incumplimiento de sus obligaciones y los medios para lograr se cumplan y respeten sus derechos

como socios, etcétera. Contrariamente se podría establecer como un derecho el recibir una educación sindical, en la que se incluiría por supuesto el estudio de los estatutos sindicales. Debería de incluirse en todo estatuto sindical.

La cuestión de no tratar en el seno de la Organización asuntos religiosos, es una obligación que en pocos de los estatutos se menciona y que establece el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

Queda prohibido a los sindicatos:

I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. (...)

Informar sobre cualquier cambio de domicilio es importante para comunicar a las personas que designe cualquier emergencia, o situaciones jurídicas que puedan depender de la determinación del domicilio, como el emplazamiento a juicio o las notificaciones.

La obligación "de instruirse en la Ley Federal del Trabajo, Contrato Colectivo, Reglamentos ...", podría ser entendida como un complemento del derecho a que se le instruya en estas materias por el sindicato.

Procuran el mejoramiento del nivel escolar y cultural

de los miembros, al imponer como obligación la de asistir a las Escuelas del Sindicato o centros educativos.

La obligación de abstenerse de concurrir armado a los actos que organice el sindicato, demuestra que la vida sindical no es fácil de llevar. Otra obligación que no aparecerá en los demás estatutos, es la de "no participar (...), en la propagación del vicio".

Hay obligaciones que tienen como objeto el que los representantes sindicales conozcan todos los problemas individuales o colectivos, es el caso de las consignadas en las fracciones XX, XXI, XXII y XXIII del artículo 19 de estos estatutos.

Mientras que en los demás estatutos es una obligación pagar las cuotas sindicales o estar al corriente en el pago de las mismas, en estos estatutos se fija como una condición sin la cual no podrán gozar de sus derechos que como socios tienen.

Dentro de los derechos, se fijan los que se pueden utilizar en caso de insatisfacción de los mismos, como más adelante se explicará en el punto 5.2 del siguiente capítulo.

EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE RESTAURANTES, BARES, HOTELES, CANTINAS, CENTROS NOCTURNOS Y RECREATIVOS DEL D.F., contempla:

"ARTICULO V.- Serán miembros del sindicato los que hayan firmado el acta constitutiva y los que posteriormente ingresen de acuerdo a los siguientes requisitos:

A).- Trabajadores que laboren en la rama de Restaurantes, Bares, Hoteles, Cantinas, Centros Nocturnos y Recreativos del D.F.

B).- Presentar solicitud de ingreso al Sindicato y que la apruebe el Comité Ejecutivo.

C).- Tener 16 años cumplidos.

ARTICULO VI.- Son obligaciones de los miembros del Sindicato:

A).- Cumplir con los Estatutos, con los acuerdos emanados de las asambleas y que sean aprobados por el Comité Ejecutivo.

B).- Asistir puntualmente a las asambleas excepto cuando por algún motivo justificado no pueda concurrir.

C).- Observar un espíritu de solidaridad con sus compañeros.

D).- Cuidar el prestigio del Sindicato.

E).- Desempeñar los cargos y comisiones que les confieran.

F).- Observar buena conducta y honradez.

G).- Pagar puntualmente sus cuotas sindicales, que serán - del 1% del salario mensual del agremiado.

ART. VII.- Derechos de los agremiados.

A).- Hacer uso de todas las instalaciones del sindicato.

B).- Tienen derecho a ser defendidos por el sindicato en cualquier acto en que tenga la razón ante la empresa y otras autoridades.

C).- Tendrán derecho a gozar de todas las prestaciones que el sindicato obtenga para sus agremiados"

En estos estatutos sólo se fijan tres condiciones u obligaciones para ingresar al sindicato, por lo que el criterio para aceptar o no a un trabajador como miembro queda a cargo del Comité Ejecutivo. El tener la edad 16 años cumplidos se ha fijado y se fijará en otros estatutos, como condición de admisión, empero, de acuerdo al artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo los menores de esa edad pero mayores de 14 años sí pueden formar sindicatos, por lo tanto es contrario a dicho precepto, así como de la fracción III, Apartado A del artículo 123 Constitucional, que consigna: "queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciseis tendrán como jornada máxima la de seis horas .

De una manera general se señalan las obligaciones y

derechos, faltando algunas obligaciones como la de votar; concurrir no sólo a las asambleas, sino a todo acto que organice el sindicato; no tratar asuntos religiosos dentro de la organización; no hacer personales los asuntos sindicales, ni sindicales los personales, etcétera.

Respecto a los derechos faltan otros: a ser votado, gozar del derecho de petición, convocar a asamblea (cumpliendo los requisitos de ley), etcétera. De ahí la necesidad de que al socio se le impartan cursos para instruirse en la Ley Federal del Trabajo, Contratos Colectivos, Reglamento Interior, Estatutos, para que aunque no se indiquen las obligaciones y derechos en los Estatutos los conozca.

LA ASOCIACION MEXICANA DE TRABAJADORES Y AUTO-TRANSPORTES, AEREO-TRANSPORTES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA R.M., expresa:

"Artículo Quincuagésimo Tercero.- Son requisitos para ingresar como socio:

a).- Ser mexicano o extranjero, que no tenga antecedentes como enemigo o traidor al movimiento obrero.

b).- Haber cumplido dieciseis años de edad.

c).- Presentar su solicitud por escrito, apoyada por

dos socios que pertenezcan a la Asociación.

d).- Manifiestar la fecha en que empezó a trabajar en alguna rama de la Industria.

e).- Indicar nombres de las negociaciones en que haya prestado sus servicios, así como los cargos que haya desempeñado.

f).- Indicar el trabajo que desempeña al hacer su solicitud y el nombre de la empresa respectiva.

g).- Indicar el salario que perciba.

h).- Proporcionar los nombres de las personas o beneficiarios a quienes correspondan las indemnizaciones en caso de muerte por accidente, enfermedad profesional y seguro de vida.

i).- Expresar sus demás generalidades, proporcionando de una manera exacta su domicilio.

j).- Indicar si sabe leer y escribir.

k).- Protestar subordinación y lealtad a la Asociación y dar su conformidad para que se le deduzca en listas de raya de las Empresas, las cuotas que fije los Estatutos y las Asambleas.

l).- Pagar las cuotas de inscripción y credencial, fijada en el Capítulo respectivo de estos Estatutos.

m).- Firmar su solicitud y en caso de no saber hacerlo asentar sus huellas digitales.

Artículo Sexagésimo.- Son obligaciones de los socios:

a).- Observar buena conducta dentro y fuera de la Asociación.

b).- Guardar absoluta reserva de los asuntos que se traten en las Asambleas, Consejos Directivos Locales y Generales, cuya divulgación puede perjudicar en alguna forma los intereses de la Agrupación o de alguno de sus asociados.

c).- Atender con toda actividad y eficacia los asuntos de la asociación.

d).- Comunicar oportunamente al funcionario respectivo de la Asociación o Delegación a que pertenezca, sus cambios de domicilio y los que tenga en su trabajo.

e).- Cumplir estrictamente con lo dispuesto en los Estatutos y las disposiciones y acuerdos de las Convenciones del Comité Ejecutivo Nacional de las Asambleas.

f).- Guardar y hacer guardar lealtad a la Asociación, no permitiendo la intromisión de doctrinas extrañas que minen la disciplina e integridad de la misma.

g).- Cubrir con toda oportunidad las cuotas sindicales cuando no sea posible recaudarlas por medio de deducciones en las listas de raya.

h).- Asistir con toda oportunidad a las Asambleas y

denás reuniones y manifestaciones que organiza la Asociación.

i).- Votar en las Asambleas cuando para ello sea requerido.

j).- Acatar los acuerdos tomados por las Asambleas aún cuando dejen de incurrir en ellas.

k).- Cumplir fielmente con las comisiones que se les confieran.

l).- Asistir a las escuelas que establezcan las empresas por gestiones de la Asociación o a las oficinas cuando carezcan de instrucción elemental.

m).- Instruirse e instruir a sus compañeros en todo lo que sea posible acerca de los postulados e ideología de la Asociación.

n).- Cumplir estrictamente con las obligaciones que les impongan los Contratos Colectivos de Trabajo, celebrados por la Asociación y los Reglamentos respectivos de Trabajo, aprobados por el mismo y vigilar su exacto cumplimiento.

ñ).- Velar por el prestigio de la Asociación, informando a quien corresponda de la irregularidad que notaren y que pueden perjudicar los intereses de la Agrupación o su buen nombre.

o).- Enterarse de los problemas de la Asociación y colaborar en su resolución.

p).- Presentar todas las reclamaciones que tengan que

formular en contra de las empresas por conducto de los órganos respectivos de la misma Asociación. Cuando por alguna circunstancia ajena a esta, el socio retire el poder a la Agrupación, quedará obligado a pagar los gastos que haya originado por la tramitación.

q).- Contribuir a fomentar la solidaridad sindical prestando la ayuda que le sea posible a sus compañeros.

r).- Dar cuenta al Secretario de Trabajo y Conflictos en caso de que se presente cualquier dificultad, en el desempeño de su trabajo.

s).- Someterse a la resolución que dicte el mismo Comité de cada centro de trabajo en las dificultades que incurran, reservándose sus derechos para hacerlos valer en caso de inconformidad.

t).- Dar inmediato aviso al propio Comité cuando se encuentren enfermos o dejen de asistir a su trabajo.

u).- Comunicar igualmente al Secretario de Trabajo respectivo cuando se sienta afectado de alguna enfermedad profesional aún cuando no le impida incurrir en sus labores.

v).- Guardar orden y compostura en las Asambleas.

w).- Conservar estrictamente la disciplina de la Asociación, esencialmente en caso de huelga.

x).- Pertener cuando exista, a alguna cooperativa de consumo de las Secciones o Delegaciones del sistema.

y).- Formar parte de la caja de ahorros; cuando las Secciones y Delegaciones las establezcan o del fondo de ahorros, cuando las Secciones en los Contratos Colectivos de Trabajo hayan pactado con las empresas.

z).- Todos los socios tendrán especial cuidado en atender las medidas de higiene y seguridad, que dicten las Empresas de acuerdo con las autoridades competentes, para prevenir enfermedades y evitar accidentes de trabajo.

Artículo Sexagésimo Primero.- Son derechos de los socios:

a).- Participar en todos los beneficios que se deriven del programa de Acción de la Asociación y cuya realización se obtenga.

b).- Ser patrocinados por la Asociación en todos los conflictos derivados del Contrato de Trabajo y que tenga relación con la misma.

c).- Tener voz y voto en las Asambleas y votar y ser votado para diversos cargos de la Agrupación, sujetandose a las estipulaciones de estos Estatutos.

d).- Presentar las iniciativas que estimen convenientes y que tiendan a engrandecer la Agrupación.

e).- A ser ayudado para obtener trabajo, cuando carezca de él por separación injustificada, por reajustes. El personal

extra al terminar su Contrato eventual, quedará sujeto al Escalafón Sindical que para el efecto se formule en cada Sección o Delegación.

f).- No pagar cuotas cuando carezcan de trabajo por las causas especificadas en la fracción anterior, así como por encontrarse enfermo, siempre y cuando no estén percibiendo salario, por las obligaciones contraídas por las Empresas a través de los Contratos Colectivos o de la Ley Federal del Trabajo.

g).- Solicitar por escrito en unión de diez socios, o más al Secretario Local de la Sección o Delegación que se convoque a Asamblea Extraordinaria o indicando el motivo de su petición, en la inteligencia de que será concedida, si el asunto de que se vaya a tratar no tienda a violar las disposiciones de estos Estatutos, a la Asamblea que se cite, deberá concurrir la totalidad de los solicitantes así como el número de socios previsto en el Reglamento Interior, de la Sección o Delegación y en su defecto se estará a lo previsto en el artículo 89 de estos Estatutos.

h).- Inscribirse e inscribir a sus hijos en los establecimientos colectivos, creados por iniciativas de la Agrupación.

i).- No acatar los acuerdos y disposiciones dictadas que estén en contra de los Estatutos.

j).- Exigir de la dependencia a que pertenezcan los documentos que los acrediten como socios, así como el comprobante de pagos en sus funciones de cuotas.

k).- Formar parte de los Clubs deportivos y de las

cooperativas que se organicen de acuerdo con la capacidad de la Asociación.

l).- Asistir a las escuelas que establezca la Asociación.

m).- Reclamar ante las Asambleas, por los Acuerdos de los Representantes de la Asociación, de su Sección o Delegación cuando no esten justificados.

n).- Ejercitar el derecho de petición ante los órganos representativos de la Agrupación.

ñ).- Presentar quejas ante los Organismos superiores de la Asociación, de los malos manejos de que sean víctimas o de aquellos de que tengan conocimiento."

Hay ciertas obligaciones que en los anteriores estatutos no encontramos como: la de "guardar y hacer guardar lealtad a la Asociación, no permitiendo la intromisión de doctrinas extrañas, que minen la disciplina de la misma", se cuida con esto la integridad del sindicato; "acatar los acuerdos tomados por las Asambleas aún cuando dejen de incurrir a ellos; enterarse de los problemas de la Asociación y colaborar en su resolución; dar cuenta al Secretario de Trabajo y Conflictos en caso de que se presente cualquier dificultad, en el desempeño de su trabajo; dar aviso al propio Comité cuando se encuentren enfermos o dejen de asistir a su trabajo; comunicar igualmente al Secretario de Trabajo respectivo cuando se sienta afectado de alguna enfermedad profesional aún cuando no le impida incurrir en sus labores".

Por lo que toca a los derechos, se establece el de "ser patrocinados por la Asociación en todos los conflictos derivados del Contrato de Trabajo; pero no sólo debería de ser en estos casos, sino en cualquier conflicto derivado de su trabajo. Preocupándose por el futuro de los socios que son separados del trabajo por causas injustificadas se fija como un derecho el ser ayudado para conseguir trabajo en estos casos.

El derecho de no pagar cuotas sindicales, es similar a lo que establecen los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores Terraceros, Constructores y Conexos de la República Mexicana, en los que se consigna el derecho de ser eximido de sus obligaciones para con el sindicato; sin embargo, en estos sí se mencionan las causas que lo ameritan y en los otros se deja a juicio de las Convenciones Nacionales, Consejos Nacionales o de las Asambleas Locales.

Los derechos se extienden a los hijos de los miembros del sindicato, como se puede desprende del derecho a inscribirse o inscribir a sus hijos en los establecimientos colectivos, creados por iniciativa de la Agrupación.

Se impone como una obligación la de acatar cuanto acuerdo y disposición se tomen en las asambleas, pero también se otorga el derecho a no acatar estas cuando esten en contra de los Estatutos.

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y ACTIVIDADES CONEXAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA, señala:

"ART. 37.- Para ingresar como socio se requiere:

a).- Por escrito solicitar su ingreso, en el cual el interesado manifiesta su deseo y determinación de pertenecer al Sindicato de empleados, Agentes Vendedores, Propagandistas, Repartidores y Cobradores, de Oficinas Particulares, Industria, Comercio y Similares de la República Mexicana, expresando conocer los presentes Estatutos y su declaración de principios, declarando sus generales, nombre, edad, domicilio, nacionalidad, sexo, ocupación, especialidad, estado civil, si sabe leer, estudios cursados, si ha hecho el servicio militar, número de cédula del Seguro Social, cédula del Registro Federal de Causantes, salario que disfruta, las personas que dependen económicamente del mismo, personas y domicilios a quienes se les deba dar aviso en caso de accidentes y otros lugares, donde haya prestado sus servicios y nombre de las personas donde haya trabajado anteriormente.

b).- No haber traicionado en ninguna ocasión los principios sindicales ni haber sido expulsado de alguna organización por este motivo.

c).- Acompañar a su solicitud dos fotografías y el importe de la inscripción.

d).- Ser aceptado por el Comité correspondiente.

ART. 38.- Obligaciones de los asociados:

a).- Cumplir y hacer cumplir los Estatutos del Sindicato, acuerdos de Asambleas Locales, Convenciones, Congresos, acuerdos del Comité Ejecutivo Nacional, Comité Local y Delegaciones.

b).- Asistir puntualmente a las Asambleas ordinarias y extraordinarias, Consejos, Convenciones, Congresos, Desfiles, Mitines.

c).- Guardar estricto orden y compostura durante las Asambleas y demás actos cívicos.

d).- Cumplir con las obligaciones contraídas y derivadas de los Contratos y Reglamentos de Trabajo, convenios, etc., en el lugar donde presten sus servicios.

e).- Defender en todo caso y en cualquier circunstancia (...) el buen nombre del Sindicato.

f).- Conservar dentro y fuera del trabajo la fraternidad y buena armonía con los demás compañeros de trabajo.

g).- Desempeñar con diligencia, eficacia y honestidad, los cargos sindicales o comisiones que las Asambleas o el Comité Nacional o Local le confieran.

h).- Guardar absoluta reserva de los asuntos y acuerdos

tocados en las Asambleas.

i).- Concurrir personalmente a todos los actos que la Organización lo requiera.

j).- Ser consignado y sujetarse a proceso ante la H. Comisión de Honor y Justicia.

k).- Pagar las cuotas sindicales que fijan los presentes Estatutos y las extraordinarias acordadas por la Asamblea.

l).- Enseñar a leer y escribir a otro compañero o persona.

ART. 39.- Derechos de los asociados:

a).- Obtener ayuda moral, material, técnica y cultural y económica para la solución de sus problemas individuales o colectivamente y específicamente en las relaciones con el desempeño de sus labores.

b).- Tener voz y voto, elegir y ser electo.

c).- Consignar ante la H. Comisión de Honor y Justicia.

d).- Obtener la credencial del Sindicato después de haber sido aceptado.

e).- Presentar iniciativas, proyectos, para mejorar la marcha del Sindicato, en las Asambleas, Convenios, etc.

f).- Participar en general de los beneficios que se

obtingan como resultado de la lucha del Sindicato.

g).- Hacer su defensa en caso de consignación por sí, o asesorado por otro miembro del Sindicato."

Como se puede ver, las obligaciones que se tienen que cumplir para ingresar a este sindicato u otros, sean pocas o muchas sirven para hacer en determinado momento la elección entre los aspirantes para ingresar a la asociación.

La obligación de conocer los estatutos, es una cuestión tan importante que ya analizamos en los estatutos del Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana, sólo en ambos se menciona esta obligación.

Llama la atención la obligación que se establece en el inciso j, del artículo 38 de estos estatutos que dice: Ser consignado y sujetarse a proceso ante la H. Comisión de Honor y Justicia; toda vez que ésta es más bien una consecuencia del incumplimiento de las obligaciones.

EL SINDICATO DE TRABAJADORES TEXTILES 11 DE MAYO, C.R.O.M., consigna:

"ART. 9.- Para ser admitido como socio se requiere:

a).- Hacer su solicitud por escrito dirigida al Secretario General, que contenga el compromiso solemne y la declaración expresa de sujetarse, en todo, aceptar y acatar en todas sus partes los Estatutos del Sindicato, sus Reglamentos, Acuerdos de Asambleas y de los Consejos o Convenciones Estatales y Nacional.

b).- (...)

c).- No haber sido expulsado de otra Organización.

d).- En el trámite de las solicitudes se dará preferencia a las que presenten los hijos de los socios del sindicato.

e).- Quedan facultados los Secretarios General y del Interior, para resolver en cualquier caso favorablemente sobre las solicitudes de ingreso del solicitante o solicitantes.

ART. 10.- Son obligaciones de los asociados, las siguientes:

I.- Sujetarse, acatar, cumplir y hacer cumplir fielmente los Estatutos que rigen la vida interna del Sindicato, sus reglamentos, así como los acuerdos emanados de las asambleas generales, ordinarias y extraordinarias, siempre que éstos hayan sido adoptados por el 51% (CINCUENTA Y UNO POR CIENTO), del total de los miembros del sindicato por lo menos.

II. Asistir con puntualidad a las asambleas generales ordinarias y extraordinarias, que sean convocadas por el Comité

Ejecutivo.

III. Cumplir con las obligaciones que se deriven del Contrato Ley de la Industria Textil del ramo de la Lana en la República Mexicana y/o Contrato Ley aplicable, Reglamentos y Convenios celebrados entre el Sindicato y la Empresa.

IV. Contribuir por todos los medios posibles al engrandecimiento del Sindicato, pugnando porque los principios de este sean respetados por todos los demás compañeros.

V. Observar un amplio espíritu de ayuda y fraternidad, a efecto de conservar la buena armonía con sus compañeros dentro y fuera del trabajo.

VI. Inspirarse siempre en la más estricta Justicia, equidad y veracidad en sus peticiones.

VII. Desempeñar fiel y lealmente con toda eficiencia y con estricta buena fe todas las Comisiones que le sean conferidas por la Asamblea General o por el Comité Ejecutivo del Sindicato.

VIII. Fomentar el espíritu de solidaridad y conciencia de clase entre sus compañeros y demás trabajadores del País y del Mundo de acuerdo con la Doctrina Sindical Revolucionaria.

IX. Difundir la idea de unionismo entre sus compañeros, miembros de la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, así como con los obreros y campesinos del País y del Mundo.

X. Guardar absoluta reserva sobre los asuntos que

se traten en las asambleas y comisiones que le sean conferidas por el Comité Ejecutivo en funciones, la Asamblea o por las Confederaciones y Federaciones a las que se encuentra adherido el Sindicato y cuya divulgación pueda perjudicar en alguna forma los intereses individuales de sus compañeros o los colectivos en general.

XI. Informar al Comité Ejecutivo o a la asamblea de cualquier irregularidad de que tenga conocimiento y que pueda perjudicar al Sindicato o miembros del mismo.

XII. Comportarse seriamente guardando el orden y compostura en las asambleas o actos que celebre el Sindicato, así como guardar el debido respeto a todos los miembros de la Organización y Dirigentes Sindicales.

XIII. Acudir puntualmente a las citas que le sean hechas por el Comité Ejecutivo como cuerpo de conjunto o de los miembros de éste en particular.

XIV. Abstenerse de celebrar acuerdos o convenios con los representantes de la Empresa o con otros Organismos Sindicales, sin la aprobación del Sindicato o Comité Ejecutivo.

XV. Colaborar pronta y eficazmente con los Organos Directivos del Sindicato para el mejor desempeño de sus funciones.

XVI. Asistir con puntualidad a los mítines, conferencias, cursos y demás actos o eventos públicos o privados que organice el Sindicato, la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, Confederaciones, Federaciones Locales y Estatales.

XVII. Respetar y acatar las medidas disciplinarias a que se hagan acreedores, tanto las emanadas de estos Estatutos y aplicadas de conformidad con los mismos y de las Asambleas, como las que provengan de la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, Confederaciones, Federaciones Locales y Estatales, en cuyo caso deberá observarse también lo que establecen sus Estatutos y Constitución.

XVIII. Cubrir con toda puntualidad y mantenerse al corriente en el pago de las cuotas sindicales ordinarias, así como las extraordinarias que determine la asamblea.

XIX. Tratar todos los asuntos individuales con la Empresa, por conducto de los representantes Sindicales.

XX. Secundar hasta el fin sin excusa ni pretexto, todo movimiento de huelga que sea decretado por el Sindicato y la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, debiendo presentarse y quedar a disposición de la Comisión o Comité de Huelga, para llevar a cabo todas las comisiones que les sean encomendadas.

XXI. Informar al Comité Ejecutivo Nacional de su domicilio, puesto que desempeña en su trabajo, antigüedad en la categoría y los ascensos o movimientos habidos, así como cualquier otro dato que le sea requerido para la buena organización del Sindicato.

XXII. Desempeñar sus labores con esmero y honradez, a fin de mantener el buen nombre del Sindicato.

XXIII. Tener en su poder la credencial respectiva, que los acredite como asociados del Sindicato, la que contendrá además de los datos de afiliación el retrato de frente del interesado.

XXIV. Asistir a los cursos que imparta tanto el Sindicato como la Empresa con la finalidad de participar en la formación sindical, educación.

XXV. Informar a la Comisión de Higiene y seguridad, cuando existan causas de inseguridad en las áreas de trabajo o en los departamentos de la Empresa.

XXVI. En general llevar a cabo todos los actos que contribuyan al estudio, mejoramiento y defensa del Sindicato y miembros del mismo.

Art. 11.- Son derechos de los asociados, los siguientes:

I. Tener voz y voto en las asambleas en todos aquellos asuntos que se pongan a consideración de los trabajadores. Estos derechos corresponden sólo a los trabajadores de planta.

II. Elegir y ser electo en cualquier cargo del Comité Ejecutivo o Comisiones que designe la Asamblea General o el Comité Ejecutivo en funciones, siempre que sean trabajadores de planta.

III. Exigir de los Organos Directivos del Sindicato y Miembros de los mismos, el estricto cumplimiento de los presentes

Estatutos, Reglamentos, Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana en la República Mexicana y/o contrato Ley aplicable y legislación vigente que establezca beneficios para los agremiados.

IV. Presentar por medio del Comité Ejecutivo toda clase de sugerencias que tiendan al mejoramiento de las condiciones o condición social de los miembros.

V. A ser representados para la defensa de sus derechos e intereses laborales y sindicales ante la Empresa o sus representantes, ante cualquier autoridad y Organismos Sindicales.

VI. Ejercer el derecho de petición verbal o escrita y presentar iniciativas.

VII. A defenderse por sí mismo o nombrar defensor, siempre que sea miembro del Sindicato, ante el Comité Ejecutivo, Comisión de Honor y Justicia, Asamblea General del Sindicato y por orden jerárquico ante los Organismos Obreros mencionados en el inciso a) del Artículo Sexto de estos Estatutos, en el caso de haber sido acusado o acusados de faltas en el trabajo o incumplimiento de sus obligaciones como asociado.

IX. A que se les impartan conocimientos técnicos y prácticos de trabajo por elementos del Sindicato o por los medios que establece la Ley Federal del Trabajo, como obligación de la Empresa.

X. Tener ayuda moral y económica en sus diferentes aspectos y en igualdad de condiciones, siempre dentro de las posibilidades del Sindicato.

XI. A ocupar puestos en el trabajo de mayor remuneración o de menor esfuerzo físico, de acuerdo con el escalafón respectivo, tomándose en cuenta de preferencia a la antigüedad. Si el trabajador que le corresponda el ascenso no fuere competente, pasará el que le siga en el número escalafonario y así sucesivamente.

XII. Cuando algún trabajador se encuentre desempeñando una Comisión sindical o algún puesto público, no perderá sus derechos al ascenso.

XIII. A que se le extiendan cartas de referencia cuando voluntariamente se separen del trabajo y del sindicato.

XIV. Recomendar a los hijos o familiares que soliciten trabajo, dándose preferencia a los trabajadores de mayor antigüedad.

XV. Tanto por causas de salud o por convenir así a sus intereses los socios tienen derecho a hacer permutas en el trabajo, dentro del mismo Sindicato o a otro Sindicato, siempre que éste pertenezca a la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, y que su solicitud haya sido acordada de conformidad, por el Secretario General.

XVI. Solicitar y obtener la orientación y la ayuda eficaz del Comité Ejecutivo en todos los asuntos de interés indivi-

dual o colectivo que sean de su conocimiento.

XVII. Obtener la solidaridad Sindical de las demás Agrupaciones Sindicales pertenecientes a la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, en forma de manifestaciones públicas, movimientos de huelga general o en cualquier otra permitida por la Ley cuando se trate de exigir a la Empresa las revisiones salarial e integral de los Contratos Colectivos de Trabajo y cumplimiento del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana en la República Mexicana y/o Contrato Ley aplicable, Reglamentos, Convenios o de alguna disposición legal que otorgue beneficios a los asociados o al Sindicato.

XVIII. Tomar por mayoría de votos todos los acuerdos que estimen convenientes para lograr las finalidades del Sindicato.

XIX. En general a recibir toda clase de ayuda que por distintas causas acuerde el Secretario General, el Comité Ejecutivo o la Asamblea."

Estos estatutos a diferencia de los demás señalan que para sujetarse, acatar, cumplir y hacer cumplir los mismos, sus reglamentos así como los acuerdos emanados de las asambleas, estos hayan sido adoptados por 51% del total de los miembros del Sindicato por lo menos.

Por tratarse de un sindicato que pertenece a una Federación

y esta a su vez a una Confederación habrá obligaciones que impongan éstas como la de asistir a los mítines, conferencias, cursos y demás actos o eventos públicos o privados que organice el Sindicato y la CROM; respetar y acatar las medidas disciplinarias a que se hagan acreedores, tanto las emanadas de estos Estatutos, como las que provengan de la CROM, y secundar hasta el fin todo movimiento de huelga que sea decretado por el Sindicato y la CROM.

Haciendo distinción de los trabajadores que no son de planta, el artículo 11, fracciones I y II de estos estatutos indican: I).- Tener voz y voto en las asambleas (...). Estos derechos corresponden sólo a los trabajadores de Planta. II).- Elegir y ser electo en cualquier cargo del Comité Ejecutivo o Comisiones que designe la Asamblea General o el Comité Ejecutivo en funciones, siempre que sean trabajadores de Planta.

Al igual que en los estatutos del Sindicato Nacional de Trabajadores Terraceros Constructores y Conexos de la República Mexicana en estos se establece el derecho a ser eximido de obligaciones en el Sindicato, previa comprobación de la necesidad de ello a juicio del Comité Ejecutivo o de la asamblea. Sólo en tres de los estatutos analizados se otorga este derecho, en los antes mencionados, en éstos y en los de la Asociación Mexicana de Trabajadores de Autotransportes, Aerotransportes, Similares y Conexos de la República Mexicana.

Un derecho que no se establece en los demás estatutos

es el que se les extiendan cartas de referencia cuando voluntariamente se separen del trabajo y del sindicato. Lo mismo que el de tener derecho a hacer permutas en el trabajo, dentro del mismo Sindicato o a otro Sindicato, siempre que éste pertenezca a la CROM y que su solicitud haya sido acordada de conformidad por el Secretario General, tanto por causas de salud o por convenir así a sus intereses; sin embargo, creemos conveniente que antes se debiera de hacer un estudio socioeconómico para determinar si procede o no la permuta.

El hecho de que aparezca como un derecho del dirigente, no perder el derecho a ascenso cuando esté cumpliendo una comisión pública o sindical, implica asimismo la obligación del Sindicato de pactar con el patrón o los patronos con quienes celebró contrato colectivo de trabajo, una cláusula que garantice expresamente este derecho pues la ley sólo supone que conservará el derecho al puesto del que sale para cumplir la comisión, pero no expresa la situación jurídica durante ella. Este ejemplo, sirve además para colegir situaciones similares en los casos en que los derechos u obligaciones afecten las relaciones subordinadas del trabajo.

EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS "BENITO JUAREZ" DEL RAMO DE TINTORERIAS, LAVANDERIAS, PLANCHADURIAS Y SIMILARES, dice:

"Art. V.- Serán miembros del Sindicato los que hayan

firmado el acta constitutiva y los que posteriormente ingresen de acuerdo a los siguientes requisitos:

A).- Trabajadores que laboren en la rama de Tintorerías, Lavanderías, Planchadurías y similares.

B).- Presentar solicitud de ingreso al Sindicato y que la apruebe el Comité Ejecutivo.

C).- Tener 16 años cumplidos.

Art. VI.- Son obligaciones de los miembros del Sindicato:

A).- Cumplir con los Estatutos, con los Acuerdos emanados de las Asambleas y que sean aprobados por el Comité Ejecutivo.

B).- Asistir puntualmente a las Asambleas excepto cuando por algún motivo justificado no pueda concurrir.

C).- Observar un espíritu de solidaridad con su compañeros.

D).- Cuidar el prestigio del Sindicato.

E).- Desempeñar los cargos y comisiones que se les confiaran.

F).- Observar buena conducta y honradez.

G).- Pagar puntualmente sus cuotas sindicales que serán del 1% del salario mensual del agremiado.

Art. VII.- Derechos de los agremiados.

a).- Hacer uso de todas las instalaciones del sindicato.

b).- Tiene derecho a ser defendido por el sindicato en cualquier acto en que tenga la razón ante la empresa y otras autoridades.

c).- Tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones que el sindicato obtenga para sus agremiados."

Solo indica tres requisitos para ingresar al Sindicato, entre los que se señala el tener 15 años cumplidos, cosa que es violatoria del artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo y de la fracción III, Apartado A del artículo 123 Constitucional, como ya se explicó.

Las obligaciones son muy generales, por lo tanto conven-
dría que el socio recibiera cursos de educación sindical e instruc-
ción en la Ley Federal del Trabajo. Lo mismo pasa con los derechos,
entre los que no se menciona otros importantes como el de ser
votado, a ocupar puestos de representación, a ser eximido de
ciertas obligaciones cuando así lo amerite para con el sindicato,
participar en las asambleas con voz y voto, etcétera.

Como en los estatutos anteriores, se otorga el derecho
a ser defendido por el Sindicato ante la empresa y otras autorida-

des, en cualquier acto en que tenga la razón, ya lo dijimos antes que convendría saber cuándo y cómo tendrá la razón el socio para poder gozar de este derecho.

Por otro lado EL SINDICATO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA, contempla:

" Art. 70.- Para ser miembro del Sindicato se requiere:

- a).- Tener dieciseis años de edad, saber leer y escribir.
- b).- Presentar solicitud al Sindicato directamente o por conducto de una Sección.
- c).- Protestar, acatar las disposiciones de esta Constitución, los acuerdos sindicales y la disciplina del Sindicato.
- d).- No haber sido expulsado de alguna Organización Obrera, ni tener otros antecedentes que menoscaben su condición moral de trabajador.
- e).- Ser aceptado.
- f).- No pertenecer a una Organización Confesional.

Art. 71.- Son obligaciones de los socios de base del Sindicato:

- a).- Mantener su unidad, ser leales en sus principios,

pugnar por el cumplimiento de su programa, observar fielmente las disposiciones de su Constitución y acatar los acuerdos de sus Organismos Sindicales.

b).- Luchar permanentemente por su engrandecimiento y esforzarse por hacer de ella una Organización de elevada probidad y sólido prestigio, para que influya en forma determinante en los destinos del proletariado de la Nación Mexicana.

c).- Cumplir con sus deberes ciudadanos, actuando siempre de conformidad con el ideario de la Revolución, y afiliándose al partido a que pertenezca la CTM.

d).- Estar presentes en todos los actos sociales, culturales y políticos a los que fueren convocados.

e).- Desempeñar satisfactoriamente las Comisiones y Cargos de Representación, que le sean conferidos.

f).- Cooperar económicamente al sostenimiento del Sindicato, facultando y estando conforme en que las empresas descuenten de sus salarios las cuotas sindicales.

Art. 72.- Son derechos de los socios de base del Sindicato:

a).- Participar con voz y voto en las asambleas sindicales y reuniones políticas.

b).- Presentar iniciativas verbales o escritos sobre

cuestiones específicas y de carácter general.

c).- Elegir y ser electos para puestos de representación obrera popular.

d).- Exigir de sus dirigentes el cumplimiento de las obligaciones contraídas y la información necesaria sobre la marcha de sus asuntos particulares, o de interés colectivo.

e).- Demandar de la directiva del Sindicato, acción constante en contra del alto costo de la vida, mejoramiento de la contratación colectiva, jornada de cuarenta horas semanarias, en cinco días de trabajo, por dos de descanso con goce de sueldo íntegro, vacaciones con pago de doble salario, aguinaldo, participación de utilidades, seguro de vida, vivienda decorosa, salarios remunerados, prima de antigüedad por separación, entre otros.

f).- Recurrir ante sus representantes en vía de queja, cuando se vean afectados sus intereses ó los de su organización, como consecuencia de actos cometidos por sus compañeros.

g).- Demandar de los Organismos Superiores del Sindicato, sean revisadas las resoluciones que se dicten en su contra por la agrupación de base a que están adheridos.

h).- Recibir la educación obrera que imparte el Sindicato y disfrutar de la beca que éste obtenga para estudiar en los centros docentes del país ó del extranjero.

i).- Formar parte de los equipos obreros deportivos

y participar en los eventos que se realicen.

j).- Ocupar como inquilinos o adquirir en propiedad las casas habitación que se construyan para los trabajadores.

k).- Ser defendidos ante las empresas y ante las autoridades, en sus conflictos de trabajo.

l).- Designar a la persona o personas como únicos beneficiarios con exclusión de otras, del Fondo de Ayuda Mutualista y de los seguros que por solidaridad sindical se constituyan y de que el pago se haga a las personas por él designado.

m).- Todos los demás que otorga la presente Constitución.

Art. 73.- Son derechos y obligaciones de los Socios Temporales y Eventuales, los siguientes:

DERECHOS

a).- Ser representados y defendidos frente a patrones y autoridades, por los órganos representativos del Sindicato.

b).- Ser convocados a las asambleas a las cuales deban concurrir.

c).- Disfrutar de prestaciones contractuales que les corresponda.

OBLIGACIONES

a).- Concurrir a los actos sindicales para los que sean convocados.

b).- Cubrir sus cuotas sindicales.

c).- Acatar las disposiciones de los Estatutos del SUTERM."

En el inciso c del artículo 72, se indica un derecho a demandar de la directiva del Sindicato acción constante para el logro de una serie de prestaciones, cuestión que no se plantea en los demás estatutos. Más que un derecho a demandar esa acción constante, es obligación de los representantes del Sindicato obtener éstas y otras mejoras laborales.

También, a diferencia de los otros estatutos, éstos otorgan el derecho a recurrir a un recurso (de queja), cuando se ven afectados sus intereses o los de su organización por actos cometidos por sus compañeros.

Además de recibir la educación obrera que imparte el Sindicato, tienen derecho a disfrutar de una beca para estudiar en el país o en el extranjero, en ningún otro estatuto encontramos este derecho.

Como ya lo dijimos, el patrimonio es el elemento económico

para el sostenimiento del sindicato, pero a veces este elemento contribuye cuando es suficiente a que el sindicato emprenda acciones para otorgar más beneficios a los asociados, es el caso de la construcción de vivienda para uso de los mismos; en el inciso j del artículo 72 se establece el derecho a ocupar como inquilino o adquirir en propiedad las casas habitación que se construyan para los trabajadores, este derecho sólo en estos estatutos se otorga.

También es estos estatutos se impone como una obligación para ingresar al sindicato el tener 16 años de edad y saber leer y escribir, lo que como ya se indico es contrario a la Ley.

Haciendo distinción imponen menos obligaciones y otorgan menos derechos a los socios que no son de base.

Entre las obligaciones que sobresalen está la de cumplir con sus deberes ciudadanos, y afiliarse al partido político a que pertenezca la CTM, porque en otros no aparece, pero sería difícil saber cuando incumpliría con sus deberes ciudadanos, a menos que exista cierta vigilancia sobre los socios. Ahora, por lo que toca a la obligación de afiliarse al partido a que pertenezca la CTM, limita el derecho de reunión para tomar parte en los asuntos políticos del país, consagrado por el artículo 9 de la Constitución Mexicana. Además es contrario a lo estipulado en el artículo 2 del Convenio 87, que otorga el derecho de constituir organizaciones de su elección sin ninguna distinción de

sexo, raza, religión o ideas o principios políticos como en este caso.

En la obligación de estar conforme en que las empresas descuenten de sus salarios las cuotas sindicales, faltaría incluir la palabra "ordinarios", ya que de acuerdo al artículo 110 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, éstas se pueden descontar por el patrón.

En la vida práctica es frecuente que a los asuntos particulares se les dé interés o importancia no necesarios, por lo que es bueno contar con el derecho consignado en el inciso d del artículo 72 de estos estatutos.

EL SINDICATO "20 DE NOVIEMBRE" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS FABRICAS DE ARTICULOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS E INSTALACIONES EN EL D.F., establece por su parte:

"ART. 4º.- Se consideran socios de este sindicato:

a).- A los fundadores de este Sindicato, que hayan

formado parte de la Asamblea Constitutiva y aceptando sus resoluciones.

b).- Los que posteriormente solicitan el ingreso al Sindicato para el efecto se requiere:

I.- Ser mayor de 14 años y no tener impedimento legal para asociarse.

II.- No ser representante del patrón, ni estar comprendido en alguno de los conceptos de empleados de confianza que ejerzan labor de dirección y administración a que se refiere la segunda parte del artículo 9° de la Ley Federal del Trabajo.

III.- Solicitar su ingreso como socio, ante la Mesa Directiva, expresando su adhesión a estos estatutos y su voluntad de cumplir sus normas y acatar las decisiones de las Asambleas. Esta solicitud, debe ir acompañada de un breve informe sobre los antecedentes del interesado.

IV.- La Junta Directiva, procederá a estudiar el caso, y si el resultado fuere favorable, otorgará la calidad de socio y la credencial correspondiente, firmada por el Secretario General y del Interior, debiéndose someterse esta aceptación, a la calificación de la Asamblea inmediata. La que podrá confirmar o revocar el ingreso del nuevo socio.

Art. 7°.- Son derechos de los Asociados.

a).- Asistir con voz y voto a las Asambleas.

b).- Ser electos para ocupar cargos directivos y comisiones sindicales, siendo mayor de 16 años.

c).- Ser patrocinado por el Sindicato, representado por el Secretario General, en la defensa de los derechos individuales derivados del Contrato Colectivo de Trabajo, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin perjuicio de la facultad del asociado para obrar directamente o intervenir en la controversia, cesando entonces, la intervención del Sindicato, con arreglo a lo dispuesto en los artículos correspondientes de la Ley Federal del Trabajo.

d).- Participar en toda clase de beneficios de orden económico, social y cultural, que proporcione el Sindicato a sus miembros.

Art. 8º.- Son obligaciones de los Asociados:

I.- Estar al corriente en el pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias debidamente establecidas.

II.- Asistir con puntualidad a las Asambleas y participar en ellas, con la debida compostura.

III.- Aceptar y desempeñar, con la dedicación requerida los cargos sindicales, para los que sean designados, salvo que haya un impedimento justificado.

IV.- Llevar consigo la tarjeta de identificación que lo acredite como socio y exhibirla en todos los casos en que sea requerida por el Sindicato.

V.- En general, actuar disciplinadamente, de conformidad con los acuerdos o iniciativas adoptadas por las Asambleas y la Junta Directiva, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones".

Acorde con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en estos estatutos se impone como una obligación para ingresar al sindicato ser mayor de 14 años de edad.

En relación con lo anterior, se otorga el derecho a ocupar cargos directivos, pero siendo mayor de 16 años de edad, de acuerdo al artículo 372, fracción I de la Ley Federal del Trabajo; conforme al artículo 375 de la misma Ley, en el inciso c del artículo 7° del presente estatuto, se establece el derecho a ser representado por el Secretario General en la defensa de sus derechos.

Dentro de las obligaciones encontramos la de aceptar y desempeñar los cargos sindicales, para los que sean designados, pero lo que la hace distinta a las demás es el hecho de establecer la salvedad de que haya un impedimento justificado.

EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS METALURGICAS, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F., dice:

"Art. VII.- Podrán ingresar al Sindicato, los trabajadores que presten o pretendan prestar sus servicios a patronos cuya actividad se relacione con la rama de la industria de las Empresas Metalúrgicas, Similares y Conexos del D.F.

Art. VII.- Para ingresar al Sindicato se requiere:

- a).- Tener calidad de mexicano.
- b).- Haber cumplido dieciseis años de edad.
- c).- Solicitar su ingreso al Sindicato proporcionando los datos que se requieran.
- d).- Protestar fielmente el cumplimiento de los presentes estatutos, así como los acuerdos o disposiciones emanados de los órganos de Gobierno, representación y control de legalidad del Sindicato.
- e).- No haber cometido faltas infamantes, comprobadas en contra de alguna organización obrera.
- f).- Las demás que señalan estos estatutos.

Art. XIV.- Son derechos de los miembros del Sindicato:

a).- Considerarse miembro activo, después de acordarse favorablemente su solicitud de ingreso al Sindicato.

b).- Disfrutar de los beneficios que obtenga el Sindicato, en favor de sus miembros, en las contrataciones contractuales educativas, convenios, Reglamentos Interiores de Trabajo y los establecidos en estos Estatutos.

c).- Ser electo para desempeñar cargos en los órganos de Gobierno, representación y control de legalidad del Sindicato.

d).- Votar en la asamblea y gozar de libertad de expresión sobre los asuntos que se pongan a consideración de los trabajadores.

e).- Nombrar defensores y/o defenderse por sí mismos, cuando sean juzgados por los Organos del Sindicato, que de acuerdo a estos Estatutos y a la Ley Federal del Trabajo, tengan la facultad de hacerlo.

f).- Presentar ante la Asamblea y/o ante los Organos de Gobierno y representación del Sindicato, iniciativas, proyectos o someter a su consideración aquellos asuntos que se relacionen con el trabajo o con el propio Sindicato.

g).- Presentar ante los Organos de control de legalidad del Sindicato, todas las quejas relativas a faltas que cometan los representantes sindicales o los miembros del mismo.

h).- Ser representado por el Sindicato, en la defensa de sus derechos individuales.

i).- Ser defendido ante quien corresponda en los conflictos que surjan o se deriven de sus trabajos en las Empresas.

j).- Solicitar que se convoque a asamblea y en su caso, convocar, llenando los requisitos establecidos por estos Estatutos y por la Ley Federal del Trabajo.

k).- Objetar aquellos acuerdos que se tomen en contra de lo que establecen los estatutos o que afecten los intereses del Sindicato o colectivos de sus miembros.

l).- Obtener del Sindicato, el apoyo efectivo para ascender en las distintas categorías de su trabajo, pero respetando los derechos escalafonarios de sus compañeros.

ll).- Disfrutar de todas las ayudas que el Comité de Huelga acuerde otorgar en caso de huelga.

m).- Obtener su credencial que lo acredite como miembro del Sindicato.

Art. XV.- Son obligaciones de los miembros del Sindicato:

a).- Cumplir y velar por el cumplimiento de estos Estatutos.

b).- Acatar los acuerdos de los Organos de Gobierno, representación, control de legalidad y representantes del Sindicato.

c).- Cumplir fiel y diligentemente los cargos y/o comisio-

nes sindicales que se les confieran.

d).- Pagar puntualmente su cuota sindical.

e).- Asistir con puntualidad a las Asambleas, sesiones, mítines, manifestaciones o a cualquier otro acto organizado o convocado por el Sindicato.

f).- Tratar los asuntos que surjan entre ellos, por motivo de sus trabajos, por conducto del Organó del Sindicato que corresponda.

g).- Cumplir y velar por el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo, Reglamentos Interiores de Trabajo y convenios que les correspondan.

h).- Tener por encima de cualquier interés individual o de grupo intereses del Sindicato.

i).- No personalizar los asuntos sindicales, ni hacer personales los sindicales.

j).- Guardar reserva de los asuntos sindicales que por indicaciones de algún Organó del Sindicato, deban permanecer en secreto.

k).- No admitir investigación o procedimiento en su contra por parte de las Empresas, sin que el representante del Sindicato intervenga.

l).- No celebrar con las empresas convenios individuales,

arreglos, transacciones, sin la intervención del representante del Sindicato correspondiente.

ll).- Informar el Organó del Sindicato que corresponda, sobre las violaciones que tengan conocimiento y que hagan las empresas a los contratos colectivos de trabajo y Reglamentos Interiores de Trabajo.

m).- Proporcionar los datos relativos a domicilio, movimiento en el trabajo y en general, los que se le requieran para el control interno y de estadística en el Sindicato.

n).- No pertenecer a asociación o corporación alguna que persiga fines antagonicos a los del Sindicato o que sea contraria a los intereses de éste.

ñ).- Cooperar por todos los medios para el engrandecimiento del Sindicato, de sus miembros y de la clase trabajadora.

o).- Pugnar por su superación cultural, exigiendo el cumplimiento de la capacitación que por su contrato o Ley tenga derecho."

Tener la calidad de mexicano para ingresar a este sindicato, es una obligación que es contraria al artículo 2º del Convenio 87 de la O.I.T. El haber cumplido 16 años de edad, como obligación para poder ingresar al Sindicato es contraria a la fracción 3 Apartado A del artículo 123 Constitucional, ya antes se dijo por qué.

En el punto 4.3 del presente trabajo dijimos que de la lectura total de la Ley se pueden desprender algunos derechos y obligaciones como el de ascender en el trabajo, y esto se menciona porque en estos estatutos se otorga el derecho a obtener del Sindicato apoyo efectivo para ascender en las distintas categorías de su trabajo, pero respetando por supuesto los derechos escalafonarios de otros miembros.

Por lo general en los Estatutos se impone como obligación guardar reserva de aquellos asuntos que deben permanecer en secreto a consideración de los miembros del Sindicato; sin embargo, en estos Estatutos esa consideración queda a cargo de los órganos del Sindicato.

EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUIMICA, PETROQUIMICA, CARBOQUIMICA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, señala:

"Art. 7.- Podrán pertenecer al Sindicato a través de sus secciones y subsecciones o por afiliación directa, los trabajadores de la Industria Química, en cualquiera de sus ramas, petroquímica, carboquímica, de fertilizantes, azufrera, químico-farmacéutica, similares y conexos del país, cualquiera que sea el servicio que presten a dichas negociaciones, ya sea manual o intelectual y cualquiera que sea su oficio, profesión o especialidad y los

que participen en la construcción de fábricas, edificios, oficinas y obras civiles y toda clase de instalaciones que se relacionen con esta industria o le sean de utilidad.

Art. 8.- Son requisitos para ingresar como socio, los siguientes:

I.- Manifestar su deseo de pertenecer al Sindicato y acatar su Estatuto y disciplina.

II.- Prestar sus servicios en alguna empresa dedicada a cualquiera de las actividades a que se refiere el artículo 7º del presente Estatuto.

III.- Indicar la empresa en que trabaja, puesto que desempeña y salario que percibe.

IV.- Proporcionar los nombres de sus beneficiarios, mediante carta testamentaria, mencionando persona o personas a quienes corresponden todos los beneficios a que tuviera derecho.

V.- Expresar sus generales.

VI.- Manifestar su grado de instrucción escolar y conocimientos especiales.

VII.- Recibir la información que le permita demostrar mediante prueba, su conocimiento del movimiento obrero nacional

de la C.T.M., del Sindicato, y protestar disciplina y lealtad al mismo.

VIII.- Dar su conformidad para que se deduzcan en nómina o lista de raya, las cuotas ordinarias y extraordinarias y las demás deducciones establecidas en este Estatuto para cooperativas, cajas de ahorro, fondo de resistencia, servicios sociales, etc.

IX.- Firmar su solicitud de ingreso, apoyada por dos miembros del Sindicato.

Art. 9.- Son deberes de los socios:

I.- Cubrir la cuota de ingreso fijada en el capítulo respectivo del presente Estatuto.

II.- Cubrir con toda oportunidad las cuotas sindicales cuando no se le descuenten en las listas de raya y pagar las que adeuda cuando por cualquier causa no las hubiere cubierto, una vez que reciba las percepciones a que tenga derecho. Se entiende que desde el momento en que fue aceptado como socio ha quedado autorizada la sección o subsección y el Comité Ejecutivo Nacional para ordenar a la empresa correspondiente la deducción de las cuotas que establece este Estatuto.

III.- Observar buena conducta dentro y fuera del Sindicato y no militar ni colaborar en sociedades o grupos cuyas tendencias sean contrarias al sindicalismo revolucionario.

IV.- Guardar absoluta reserva de los asuntos que se traten en asamblea, plenos, consejos directivos locales y nacionales, cuya divulgación pueda perjudicar en alguna forma los intereses de la agrupación o de alguno de sus asociados.

V.- Comunicar oportunamente a su Comité Local, los cambios de domicilio y de los cambios o movimientos que tenga en su trabajo.

VI.- Cumplir estrictamente con las disposiciones estatutarias, los acuerdos y directrices de los Congresos y Consejos Nacionales, del Comité Ejecutivo Nacional y de los Comités Ejecutivos Locales, así como de los diversos organismos autorizados por la agrupación.

VII.- Guardar y hacer guardar lealtad al Sindicato, no permitiendo la intromisión de doctrinas ajenas que minen la integridad del mismo.

VIII.- Asistir con toda puntualidad a las sesiones, asambleas y/o a las guardias de huelga, a las manifestaciones y demás actos que organice el Sindicato o la CTM, exceptuándose de esta obligación a los socios que están imposibilitados por enfermedad u otra causa.

IX.- Votar en las asambleas cuando para ello sean requeridos.

X.- Acatar los acuerdos tomados por las asambleas

aun cuando no hayan concurrido a ellas.

XI.- Cumplir pronta, eficaz y fielmente las comisiones o asuntos que se les confieran y rendir oportunamente, por escrito, el informe correspondiente.

XII.- Asistir a las escuelas oficiales o particulares, a los seminarios y a todo tipo de eventos educativos.

XIII.- Capacitarse y capacitar a sus compañeros, acerca de los postulados e ideología revolucionaria del Sindicato.

XIV.- Cumplir con las obligaciones que impongan los contratos colectivos de trabajo, los reglamentos respectivos celebrados y aprobados por el Sindicato y vigilar que los demás los cumplan.

XV.- Velar por el prestigio del Sindicato, informando a quien corresponda de las irregularidades que notaren y que puedan perjudicar los intereses de la agrupación o su buen nombre.

XVI.- Interesarse por los problemas del Sindicato y colaborar en su resolución.

XVII.- Contribuir a fomentar la solidaridad sindical prestando la ayuda que sea necesaria a sus compañeros.

XVIII.- Presentar siempre por conducto de los organismos representativos del Sindicato, la reclamación de carácter personal que en su favor deba formularse ante quien corresponda, entendiéndolo-

se que si por alguna razón el socio utiliza para estos fines otro conducto que no sea el aquí mencionado, el Sindicato quedará relevado automáticamente de cualquier responsabilidad relativa al asunto específico que estuviera tratando.

XIX.- Dar aviso inmediato al Comité Ejecutivo Local, cuando por enfermedad u otra causa deje de asistir a sus labores.

XX.- Guardar estrictamente la disciplina del Sindicato, especialmente en casos de huelga, absteniéndose de ejecutar actos de violencia u otros que pongan en peligro la existencia de la huelga misma y la seguridad de sus compañeros.

XXI.- Observar las medidas de seguridad e higiene que se dicten en las fuentes de trabajo; las Comisiones de Seguridad e Higiene actuarán de acuerdo con las autoridades competentes, para prevenir enfermedades y evitar accidentes de trabajo.

XXII.- Trabajar honrada y escrupulosamente, aprovechar de manera racional la jornada de trabajo para realizar una labor de alta productividad y luchar contra todas las violaciones a la disciplina laboral.

XXIII.- Los socios que ocupen puestos públicos de elección popular o de carácter administrativo, tendrán la obligación de trabajar en la solución de los problemas del Sindicato, en los términos del presente Estatuto.

XXIV.- Los demás que establezcan este Estatuto y/o

los que la Organización les confiera.

Art. 10.- Son derechos de los asociados:

I.- Tener voz y voto cuando estén considerados como trabajadores de planta permanente.

II.- Ocupar cualquier cargo de dirección del Sindicato por votación de asamblea, siempre que estén en servicio activo y considerados como trabajadores de planta permanente y el que les confiera el Sindicato por conducto de sus órganos representativos.

III.- Participar de los beneficios que se deriven del programa de acción del Sindicato.

IV.- Ser defendido por el Sindicato en todos los conflictos que afecten sus intereses y que estén relacionados con su trabajo o con el Sindicato.

V.- Presentar iniciativas para el mejoramiento del Sindicato.

VI.- Formar parte de las instituciones sociales, culturales y deportivas que se integren bajo el patrocinio del Sindicato.

VII.- Recibir la credencial que lo acredita como socio.

VIII.- Reclamar en las asambleas el cumplimiento de

los acuerdos que con anterioridad se hayan tomado.

IX.- Ejercer el derecho de petición y crítica a los Comités Ejecutivos de las secciones y subsecciones, según corresponda, y al Comité Ejecutivo Nacional en su caso, siempre que aquél se haga dentro de las normas de la presente Ley Interna.

X.- Los demás que le conceda este Estatuto y los emanados de asambleas, con apego al mismo."

En estos estatutos se va más allá del conocimiento de los mismos como obligación para ingresar al sindicato, ya que impone como otra obligación la de demostrar mediante prueba el conocimiento del movimiento obrero nacional, de la C.T.M. y del sindicato. Es el único estatuto consultado que fija como obligación el cubrir con una cuota de ingreso.

Se impone también la obligación de no permitir la intronización de doctrinas ajenas que minen la integridad del sindicato, es el caso del artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo, ya mencionado en los anteriores estatutos.

Otra de las obligaciones que vale la pena mencionar es la de cumplir con las que impongan los contratos colectivos de trabajo, los reglamentos respectivos celebrados y aprobados por el Sindicato y vigilar que los demás los cumplan. Como se puede ver, se incluye en este punto la obligación de vigilar que los demás trabajadores cumplan con las obligaciones que imponen

los ordenamientos mencionados, lo que no se indica en los demás estatutos.

En la fracción XVIII del artículo 9 de los presentes estatutos, se establece el conducto sindical necesario para que todo socio pueda hacer reclamación de carácter personal que en su favor deba formularse ante quien corresponda.

La obligación consignada en la fracción XIX del artículo antes mencionado, es compatible con la que establece en la fracción V del artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo; de avisar al patrón las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo.

En cuando a los derechos, en estos estatutos se condiciona el de tener voz y voto al hecho de ser trabajador de planta. Lo mismo sucede con el derecho a ocupar cualquier cargo de dirección del sindicato, en este caso consideramos que es contrario al artículo 3 del Convenio 87, ya que dicho artículo otorga a los trabajadores el derecho de elegir libremente sus representantes, es decir, que cualquier socio e incluso cualquier otra persona puede formar parte del órgano de representación del sindicato, si así lo quieren los socios conforme a este artículo.

LA INDUSTRIA DE COMERCIO EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA
REPUBLICA MEXICANA, contempla:

"Art. 5.- Para obtener el ingreso en el Sindicato se requiere:

I.- Ser mayor de catorce años de edad y no tener impedimento legal para asociarse.

II.- No ser representante del patrón, ni estar comprendido, en alguno de los conceptos de empleados de confianza, a que se refieren los artículos 9, 11, 183 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

III.- Solicitar su ingreso como socio al Comité Ejecutivo, donde se proporcionarán sus generales, expresando su adhesión a estos Estatutos y su voluntad de cumplir sus normas y acatar las decisiones de las asambleas.

Esta solicitud deberá ir avalada con la firma de dos socios del Sindicato y acompañada de un breve informe sobre los antecedentes sindicales del interesado.

IV.- (...)

Art. 7º.- Son derechos de los asociados:

I.- Asistir con voz y voto a las asambleas.

II.- Ser electos para ocupar cargos directivos y comisiones sindicales, siendo mayor de dieciseis años.

III.- Ser patrocinado por el Sindicato, en la defensa de los derechos individuales laborales que les corresponda, sin perjuicio de la facultad del asociado para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del Sindicato, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- Participar en toda clase de beneficios de orden económico, social y cultural, que proporcione la agrupación a sus miembros.

V.- Ser propuestos por el Sindicato para ingresar por primera vez al trabajo, sin perjuicio de los derechos de quienes se encuentren laborando; y en el caso de que concurren varios para ocupar el mismo puesto, se preferirá en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes hayan prestado servicios satisfactoriamente a la empresa por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familiar y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Quando el puesto requiera la capacitación o adiestramiento se aplicará lo dispuesto en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo, con la obligación del trabajador que lo ocupe, de afiliarse al sindicato, tomando en cuenta la

cláusula de admisión establecida en el contrato colectivo.

Art. 8º.- Son obligaciones de los asociados:

I.- Estar al corriente en el pago de las cuotas establecidas conforme a la Ley.

II.- Asistir, con puntualidad a las asambleas y participar en ellas con la debida compostura.

III.- Asistir y desempeñar, con la dedicación requerida, los cargos sindicales para los que sean designados, salvo que haya un impedimento justificado.

IV.- Llevar consigo la credencial de identificación que lo acredite como socio y exhibirla en todos los casos en que sea requerida por el sindicato.

V.- En general, actuar disciplinadamente de conformidad con los acuerdos e iniciativas adoptados por las asambleas y la Directiva, en el ejercicio de sus funciones y atribuciones."

Conforme a la fracción III, Apartado A, del artículo 123 Constitucional, impone como obligación para ingresar al sindicato la de tener 14 años de edad. No hace distinción por razones de nacionalidad o ideas políticas para ingresar al sindicato.

Únicamente establece como requisito para ocupar cargos

directivos (y comisiones sindicales), ser mayor de 16 años de edad, artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo.

Estos estatutos son uno de los pocos que no fija como condición para formar parte del sindicato la de laborar en la rama de la industria que lleva el nombre del sindicato.

A comparación de otros, este estatuto indica de manera general los derechos y las obligaciones de los asociados, por ejemplo la fracción IV del artículo 7 dice: "Son derechos de los asociados:

IV.- Participar en toda clase de beneficios de orden económico, social y cultural, que proporcione la agrupación a sus miembros".

Sin embargo, para poder exigir esos beneficios es necesario conocerlos, es decir que se deberían de señalar en los estatutos de la manera más detallada posible.

De las obligaciones faltan otras como la de votar en las elecciones y asambleas; otorgar ayuda económica y moral a los miembros que se vean necesitados de ello, cuidar el patrimonio inmobiliario del sindicato; cumplimiento de los estatutos, reglamentos, así como de los acuerdos tomados en las asambleas; guardar absoluta reserva de aquellos asuntos que puedan perjudicar los intereses individuales de los miembros o colectivos del sindicato,

etcétera.

**EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES
DE LA REPUBLICA MEXICANA, establece:**

"Artículo 50.- Son socios del Sindicato todos aquellos trabajadores de varios oficios, profesión y especialidades, que prestaron, prestan o prestarán sus servicios en los Ingenios, procesadoras de bodegas o empresas conexas, trapiches panochercs, fábricas de alcohol y factorías de ron y aguardiente establecidas en el País comprendiendo los que realicen labores de carga, descarga y transporte, controlados en la actualidad por el Sindicato dentro y fuera del radio de acción de los Ingenios o fábricas, así como en los Ingenios en construcción y todos aquellos trabajadores de campo y fábrica, cuyas actividades tengan o hayan tenido relación con la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares que menciona el Artículo 6° de este estatuto, así como los jubilados en los términos del Contrato Ley de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana.

Artículo 51.- Para ser socio del Sindicato se requiere llenar las siguientes facultades y obligaciones:

I.- Trabajar en cualquier departamento o campo o fábrica de un Ingenio, procesadora de bagazo, empresa conexas, trapiche

panohero, fábrica de alcohol, fábrica de ron y aguardiente o de un Ingenio en construcción, realizar labores de carga, descarga y transporte, controlados en la actualidad por el Sindicato, dentro y fuera del radio de acción de los Ingenios o Fábricas, ya sea en forma eventual, temporal o permanente, o haber sido jubilado en los términos del Contrato Ley de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana.

II.- Guardar absoluta reserva de los asuntos que se traten en las Asambleas.

III.- Cumplir este Estatuto y los acuerdos de las Asambleas, Consejos y Congresos.

IV.- Desempeñar fiel y honradamente todas las comisiones que se le confiaran.

V.- Cubrir con toda puntualidad las cuotas sindicales, a excepción de los jubilados, entendiéndose que desde el momento en que se le acepte como socio, ha quedado autorizada la Sección o Sucursal respectiva, para ordenar a la empresa correspondiente, la deducción de las referidas cuotas que menciona este Estatuto.

VI.- Asistir puntualmente a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

VII.- Concurrir a las manifestaciones públicas y demás actos colectivos que organice el Sindicato.

VIII.- Votar en las elecciones de los Comités Ejecutivos Locales o Comités Ejecutivos Locales Auxiliares, según el caso.

IX.- Enviar a sus hijos a las escuelas.

X.- Velar por el prestigio del Sindicato y señalar las irregularidades que llegaren a presentarse en cualquier sentido.

XI.- Someterse a las resoluciones del Comité Ejecutivo Nacional y de los Comités Ejecutivos Locales de las Secciones o Comités Ejecutivos Locales Auxiliares de las sucursales, según corresponda.

XII.- Guardar el orden y compostura durante las asambleas.

XIII.- Pertenecer al Partido Revolucionario Institucional.

XIV.- Los trabajadores jubilados tienen la obligación de coadyuvar con el Sindicato aportando su experiencia adquirida tanto en el sindicalismo como en el centro de trabajo, absteniéndose de participar en Asociaciones o Grupos de presión ajenos a los intereses del Sindicato, de la Confederación de Trabajadores de México y del Partido Revolucionario Institucional, debiendo acatar los acuerdos que de éstos emanen.

XVI.- Las demás que imponga este Estatuto y los acuerdos de las Asambleas.

Artículo 52.- Son derechos de los socios:

I.- Tener voz cuando sean trabajadores eventuales, y voz y voto cuando éstos estén considerados dentro del Escalafón de los Trabajadores o sean jubilados, en los términos del Contrato Ley de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana.

II.- Ocupar cualquier puesto de la Dirección del Sindicato, por votación de una asamblea, siempre que estén en servicio activo y dentro del Escalafón.

III.- Participar de todos los beneficios que se deriven del programa de acción del Sindicato.

IV.- Ser defendido por el Sindicato en todos los conflictos que afecten sus intereses o por incumplimiento y progreso del mismo.

V.- Presentar iniciativas para el mejoramiento y progreso del Sindicato.

VI.- Ser ayudado para obtener trabajo cuando carezca de él, a excepción de los jubilados.

VII.- Recibir la credencial que le dé la calidad de socio.

VIII.- Formar parte de grupos culturales, clubes deportivos y demás instituciones que se formen bajo el patrocinio del Sindicato.

IX.- Reclamar en las asambleas el cumplimiento de

los acuerdos que con anterioridad se hayan tomado.

X.- Ejercer el derecho de petición y autocritica, sobre los Comités Ejecutivos de las Secciones y Sucursales, según corresponda, por el Comité Ejecutivo Nacional, en su caso, siempre que esto se haga en una asamblea de la jurisdicción correspondiente.

XI.- Las demás que les concede este Estatuto y los acuerdos de las asambleas."

Contrariamente con los demás estatutos, estos no imponen como obligación tener la edad de 14 o 16 años para ingresar al sindicato, sin embargo, la obligación de pertenecer a cierto partido político que señala la fracción XIV del artículo 51 - del presente estatuto, estimo que es violatorio del artículo 2 del Convenio 87, en cuanto que otorga a los trabajadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes sin ninguna distinción de raza, sexo, religión, ideas políticas, color, etcétera. Lo mismo sucede con la fracción XV que dice en su parte última: "... absteniéndose de participar en Asociaciones (...) ajenas a los intereses del Sindicato, de la Confederación de Trabajadores de México y del Partido Revolucionario Institucional, debiendo acreditar los acuerdos que de éstos emanen." Una obligación que no encontramos en los demás estatutos es la que se impone a los socios de enviar a sus hijos a las escuelas, es de entenderse que a las de educación obligatoria.

Nuevamente nos encontramos en estos estatutos con la condición

de ser trabajador de base (o jubilado) para gozar del derecho de tener voz y voto, y ocupar cualquier puesto de dirección del sindicato, ésto último es contrario al artículo 3 del Convenio 87 como ya se indicó anteriormente.

EL SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CASAS COMERCIALES, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F., indica:

"Artículo VII.- Podrán ingresar al sindicato los trabajadores que presten sus servicios o pretendan prestarlos a patrones cuya actividad este relacionada con el ramo.

Artículo VIII.- Para ingresar al sindicato se requiere:

- a).- Tener la calidad de mexicano.
- b).- Haber cumplido dieciseis años de edad.
- c).- Solicitar su ingreso al sindicato proporcionando los datos que se requieran.
- d).- Protestar fielmente el cumplimiento de los presentes estatutos así como los acuerdos y disposiciones emanadas de los órganos de gobierno, representación y control de legalidad del sindicato.
- e).- No haber cometido faltas infamantes comprobadas

en contra de alguna organización obrera.

Artículo XIV.- Son derechos de los miembros del sindicato:

a).- Considerarse miembro activo después de acordarse favorablemente su solicitud de ingreso al sindicato.

b).- Disfrutar de los beneficios que obtenga el sindicato en favor de sus miembros en las contrataciones contractuales colectivas, convenios, reglamentos interiores de trabajo y los establecidos en estos estatutos.

c).- Ser electo para desempeñar cargos en los órganos de gobierno, representación y control de legalidad del sindicato.

d).- Votar en las asambleas y gozar de libertad de expresión sobre los asuntos que se pongan a consideración de los trabajadores.

e).- Nombrar defensores y/o defenderse por sí mismos cuando sean juzgados por los órganos del sindicato que de acuerdo a estos estatutos y a la Ley Federal del Trabajo tenga la facultad de hacerlo.

f).- Presentar ante la asamblea y/o ante los órganos de gobierno y representación del sindicato iniciativa proyectos a someter a su consideración aquellos asuntos que se relacionen con el trabajo o con el propio sindicato.

g).- Presentar ante los órganos de control de legalidad

del sindicato todas las quejas relativas a faltas que cometan los representantes sindicales o miembros del mismo.

h).- Ser representado por el sindicato en la defensa de sus derechos individuales.

i).- Ser defendido ante quien corresponda en los conflictos que surjan o se deriven de su trabajo en las empresas.

j).- Solicitar que se convoque a asamblea y en caso de convocar llenando los requisitos establecidos por estos estatutos y por la Ley Federal del Trabajo.

k).- Objetar aquellos acuerdos que se tomen en contra de lo que establecen estos estatutos o que afecten los intereses del sindicato o colectivos de sus miembros.

l).- Obtener del sindicato el apoyo efectivo para ascender en las distintas categorías de su trabajo pero respetando los derechos escalafonarios de sus compañeros.

ll).- Disfrutar de todas las ayudas que el Comité de Huelga acuerde otorgar en caso de Huelga.

m).- Obtener su credencial que lo acredite como miembro del sindicato.

Artículo XV.- Son obligaciones de los miembros del sindicato:

a).- Cumplir y velar por el cumplimiento de estos estatutos.

b).- Acatar los acuerdos de los Organos de Gobierno representación y legalidad representados por el sindicato.

c).- Cumplir fiel y diligentemente los cargos y/o comisiones sindicales que se le confieran.

d).- Pagar puntualmente sus cuotas sindicales.

e).- Asistir con puntualidad a las asambleas, sesiones, mitines, manifestaciones o cualquier otro acto organizado o convocado por el sindicato.

f).- Tratar los asuntos que surjan entre ellos, por motivo de su trabajo por conducto del Organó del sindicato que le corresponda.

g).- Cumplir y velar por el cumplimiento de las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y convenio que le corresponda.

h).- Tener por encima de cualquier interés individual o de grupo los intereses del sindicato.

i).- No personalizar los asuntos sindicales.

k).- No admitir investigación o procedimiento en su contra por parte de las empresas sin que el representante del sindicato intervenga.

l).- No celebrar con las empresas convenios individuales, arreglos, transacciones, sin la intervención del representante del sindicato.

ll).- Informar al órgano del sindicato que corresponda sobre las violaciones que tengan conocimiento y que hagan las empresas a los contratos colectivos de trabajo y reglamento interior de trabajo.

m).- Proporcionar los datos relativos a domicilio, movimiento del trabajo y en general los que se requieran para control interno y de estadística en el sindicato.

n).- No pertenecer a asociación o corporación alguna que persiga fines antagonicos a los del sindicato o que sea contraria a los intereses de este.

ñ).- Cooperar por todos los medios para el engrandecimiento del sindicato de sus miembros y de la clase trabajadora.

o).- Pugnar por su superación cultural, exigiendo el cumplimiento de la capacitación que por su contrato o por la Ley tenga derecho."

En contrariedad al artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, estos estatutos imponen como obligación para ingresar al sindicato la calidad de ser mexicano. Igualmente la obligación de tener 16 años para ingresar al sindicato consignada en estos estatutos es contraria a la fracción III, Apartado A del artículo

123 Constitucional y al artículo 362 de la Ley Federal del Trabajo, preceptos ya citados anteriormente, porque el tipo de actividad no exige tener ese máximo, sino cumplir la regla general de los 14 años.

Otorgan el derecho a presentar ante los órganos de control de legalidad del sindicato las quejas relativas a faltas que cometan los representantes sindicales, como un medio para defenderse por la insatisfacción de sus derechos por parte de dichos representantes.

Además de tener derecho a ser defendidos ante quien corresponda en los conflictos que se deriven de su trabajo en la empresa, conceden el derecho a ser representado en la defensa de sus derechos individuales, a diferencia del resto de los estatutos.

LA ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS AGENCIAS FUNERARIAS Y CONEXOS DEL D.F., manifiesta:

Artículo V.- Serán miembros del Sindicato los que hayan firmado el acta constitutiva y los que posteriormente ingresen de acuerdo a los siguientes requisitos:

A).- Trabajadores que laboren en la rama de agencias funerarias y conexos en el D.F.

B).- Presentar solicitud de ingreso al Sindicato y que la apruebe el Comité Ejecutivo.

C).- Tener 16 años cumplidos.

Artículo VI.- Son obligaciones de los miembros del Sindicato:

A).- Cumplir con los estatutos, con los acuerdos emanados de las asambleas y que sean aprobadas por el Comité Ejecutivo.

B).- Asistir puntualmente a las asambleas excepto cuando por algún motivo justificado no pueda concurrir.

C).- Observar un espíritu de solidaridad con sus compañeros.

D).- Cuidar el prestigio del Sindicato.

E).- Desempeñar los cargos y comisiones que se les confieran.

F).- Observar buena conducta y honradez.

G).- Pagar puntualmente sus cuotas sindicales, que serán del 1% del salario mensual del agremiado.

Artículo VII.- Derechos de los agremiados:

A).- Hacer uso de todas las instalaciones del Sindicato.

B).- Tiene derecho a ser defendido por el Sindicato en cualquier acto en que tenga la razón ante la empresa y otras autoridades.

C).- Tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones que el Sindicato obtenga para sus agremiados."

Conforme se van analizando los estatutos sindicales, podemos darnos cuenta que muchos de los derechos y obligaciones se han presentado ya en los anteriores, por lo que nos remitimos al comentario hecho en su momento. Por lo que toca a estos estatuto podemos manifestar lo siguiente: como en la mayoría, estos fijan la obligación de tener 16 años de edad para poder ingresar al sindicato, lo cual es legal para poder ocupar puestos de dirección sindical artículo 372 de la Ley Laboral Mexicana; pero no para ingresar a un sindicato, fracción III, Apartado A del artículo 123 de la Constitución Mexicana.

Tanto obligaciones como derechos los consideramos incompletos, no se menciona la obligación de votar en las asambleas y en elecciones; cumplir con las obligaciones consignadas tanto en el Contrato Colectivo como en el Reglamento Interior de Trabajo; no hacer los asuntos personales sindicales ni los sindicales personales; informar a los representantes sindicales los asuntos que puedan perjudicar los intereses de la organización, etcétera.

De los derechos, no encontramos el de ser votado; cuestionar aquellos acuerdos tomados en asamblea que violen los estatutos; solicitar se convoque a asamblea (claro está cumpliendo los requisitos legales); votar en asambleas y elecciones, etcétera.

EL SINDICATO DE OBREROS DE SQUARE D' "UNION DE PROGRESO", indica:

"Artículo 7.- Para ser miembro del Sindicato de Obreros de Square d' "Unión y Progreso", se requiere:

- a).- Haber cumplido 16 años de edad.
- b).- Estar apto para el trabajo.
- c).- Formular su solicitud de ingreso, en la cual manifestará sus generales y grado de instrucción escolar.
- d).- Expresar su acatamiento íntegro a los Estatutos.
- e).- Dar su conformidad para que se le deduzcan las cuotas ordinarias y extraordinarias establecidas por la ley y estos Estatutos para la formación de cooperativas, cajas de ahorros, fondo de resistencia, servicios sociales, etc.
- f).- Prestar sus servicios en la empresa Square D' de México, S.A. de C.V.

Artículo 8.- Son obligaciones de los socios del Sindicato las siguientes:

a).- Asistir con la debida puntualidad a las Asambleas ordinarias y extraordinarias a que convoque el Comité Ejecutivo del Sindicato, mitines, conferencias, actos de manifestaciones que se organicen, culturales, sociales, deportivos y demás que acuerde la Asamblea General.

b).- Cumplir y hacer cumplir los Estatutos, Reglamentos y acuerdos de las Asambleas.

c).- Guardar absoluta reserva sobre los asuntos que se traten en las Asambleas y cuya divulgación pueda perjudicar en alguna forma los intereses individuales y colectivos tanto de sus compañeros como del Sindicato.

d).- Observar buena conducta en sus relaciones sociales, guardando el respeto y consideración debida a sus representantes y a sus compañeros dentro y fuera del trabajo.

e).- Desempeñar fielmente las comisiones sindicales que le sean conferidas.

f).- Aceptar y desempeñar con eficiencia y lealtad los puestos de representación sindical que le sean asignados.

g).- Cobrir puntualmente sus cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias en el monto que fijer los presentes Estatutos.

h).- Abstenerse de tratar personalmente con los representantes de la empresa cualquier cuestión relacionada con los problemas de trabajo, pues tal facultad es atributo exclusivo del Comité Ejecutivo y Comisiones del Sindicato.

i).- Guardar orden y compostura dentro de las Asambleas, así como de abstenerse de hacer de las discusiones cuestiones de carácter personal y, de lanzar amenazas y proferir toda clase de palabras soeces a los miembros de la Asamblea o a los representantes sindicales.

j).- Abstenerse de concurrir a las Asambleas y actos sociales o culturales que lleve a cabo el Sindicato en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga enervante.

k).- Trabajar por el prestigio y engrandecimiento del Sindicato, defendiendo los principios o finalidades del mismo en todos los casos y lugares en que sea necesario.

Artículo 9.- Son derechos de los asociados los siguientes:

a).- Ser reconocidos como socios activos del Sindicato.

b).- Tener voz y voto en las asambleas ordinarias y extraordinarias que celebre el sindicato, salvo en los casos que se encuentran suspendidos sus derechos sindicales en los términos del artículo 10 de estos Estatutos, pues en tal circunstancia solo tendrán derecho a voz.

c).- Ser electo para integrar los órganos de representación sindical en todas sus escalas, con excepción hecha de los extranjeros, de acuerdo a lo establecido en el artículo 28 de estos Estatutos.

d).- A disfrutar de todos los beneficios sociales, económicos y morales consignados o que se deriven de estos Estatutos, del Contrato Colectivo de Trabajo y de la Legislación Laboral Mexicana del Trabajo, así como el derecho y preferencia para que sus hijos previos requisitos legales y contractuales, obtengan trabajo, sin más limitaciones que las que establezcan el escalafón al cual quedarán invariablemente sujetos.

e).- A presentar sugerencias o proyectos tendientes a mejorar las condiciones sociales, económicas, culturales, deportivas, etc., para el engrandecimiento del Sindicato.

f).- A que se le expida la documentación que acredite su calidad de miembros del Sindicato como socios del mismo.

g).- A ser defendidos por la representación del Sindicato en todos los cargos y conflictos derivados de la relación de trabajo que afecten sus intereses.

h).- Formar parte de las cooperativas, grupos culturales, clubs deportivos y demás instituciones semejantes que se constituyan o actúen bajo los auspicios del Sindicato.

i).- A solicitar la celebración de asambleas extraordinarias, mediante escrito firmado por lo menos por el 33% de los

socios activos, en la inteligencia de que dicha solicitud será atendida si se expone la cuestión que se desca tratar siempre que la asamblea ordinaria más próxima tarde más de 15 días para su celebración y que no tengan por objeto revocar acuerdos que se ajusten al Estatuto o al interes de la colectividad.

j).- Los demás que los confieran estos Estatutos."

En estos Estatutos se ve la generalización de la condición de tener 16 años de edad para ingresar al Sindicato. Otra obligación que se presenta en casi todos los estatutos y aquí también, es la de prestar sus servicios en la empresa que lleva el nombre del sindicato.

Otorgan el derecho para formar parte de los órganos de representación sindical a los miembros del sindicato, excepto a los extranjeros de acuerdo al artículo 372 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Y aunque la ley lo establece, son los únicos estatutos que lo indican, de ahí, repitiendo, la necesidad de instruir a los socios del sindicato en materia laboral y sindical para que aquellos derechos y obligaciones que no se consignent en los estatutos del sindicato sean conocidos por ellos.

Conceden el derecho a solicitar la celebración de asambleas extraordinarias pero siempre y cuando el escrito sea firmado por lo menos por el 33% de los socios activos, porcentaje que

se requiere para convocar a las asambleas previstas en los estatutos cuando la directiva no cumpla con esta obligación (fracción VIII, del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo).

LA ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES, EMPLEADOS DEL COMERCIO, OFICINAS, EMPRESAS PARTICULARES EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL, C.T.M., R.A. 312/-1814, establece:

"Artículo 10.- Para ingresar al Sindicato se requiere:

a).- Ser trabajador de cualquiera de las empresas, con las que el Sindicato tenga celebrado Contrato Colectivo de Trabajo.

b).- Estar en pleno goce de sus derechos individuales.

c).- Ser mayor de 16 años.

d).- Presentar solicitud de ingreso y que esta sea aprobada por el Comité Ejecutivo del Sindicato.

e).- Protestar cumplir los presentes Estatutos, así como los acuerdos y disposiciones emanados de la asamblea.

f).- No haber sido expulsado de otro organismo sindical por malversación de fondos económicos sindicales, por deslealtad a la clase trabajadora.

g).- No ser trabajador de confianz.

Artículo 14.- Son derechos de los socios:

a).- Tener voz y voto en las Asambleas respectivas.

b).- Votar en las elecciones para miembros del Comité Ejecutivo.

c).- Ser electo miembro del Comité Ejecutivo de acuerdo con los Estatutos.

d).- Recibir ayuda moral o económica según corresponda a sus problemas laborales.

e).- Disfrutar de todos los beneficios que a todos los socios les otorguen estos Estatutos, el Reglamento Interior de Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo.

f).- Ser defendido ante las Autoridades Laborales, ante el patrón u otras organizaciones sindicales, por los organismos del Sindicato, según corresponda en todos los problemas relativos a su trabajo o a sus derechos sindicales.

Artículo 15.- Son obligaciones de los asociados:

a).- Concurrir a las Asambleas, mitines, conferencias o reuniones que organice el sindicato.

b).- Cumplir y hacer cumplir los Estatutos y Reglamentos del Sindicato, así como los acuerdos de las asambleas.

c).- Guardar absoluta reserva sobre los asuntos que se traten en las Asambleas y cuya divulgación, pueda perjudicar los intereses de la colectividad sindical.

d).- Desempeñar fielmente las comisiones que les confieran los miembros del Comité Ejecutivo y las propias asambleas.

e).- Procurar el engrandecimiento de la Organización, esforzándose porque los principios de ésta se respeten por los demás compañeros.

f).- Informar su cambio de domicilio o centro de trabajo.

g).- Guardar compostura y orden en las asambleas y en todos los actos organizados por el Sindicato.

h).- Portar los distintivos y credenciales de la Organización.

i).- Acudir a los actos del Comité Ejecutivo y comisiones del Sindicato.

j).- Votar en las elecciones de los miembros del Comité Ejecutivo.

k).- Pagar puntualmente las cuotas sindicales que establecen los Estatutos y las que se acuerden en las asambleas respectivas.

1.- Permitir que el patrón les deduzca de su salario, las cuotas que señala el inciso anterior, con lo cual acepta ser miembro del Sindicato."

Reconocen el derecho a ser miembro del Comité Ejecutivo, pero se interpreta que también pueden serlo análogamente de los demás órganos directivos.

A diferencia de otros como el estatuto del Sindicato Nacional "Presidente Adolfo López Mateos de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, Similares y Conexos, de la República Mexicana", que concede el derecho a los socios del sindicato a obtener ayuda moral y material para la solución de sus problemas individuales o colectivos y en las relaciones con el desempeño de sus labores, éstos únicamente otorgan dicha ayuda sólo para sus problemas laborales.

También se debería de incluir como un derecho u obligación el de votar en la elección de los miembros de los demás cuerpos directivos.

Se impone la obligación de pagar puntualmente las cuotas sindicales que establecen los estatutos y las que se acuerden en las asambleas respectivas, así como el de permitir que el patrón deduzca de su salario las cuotas antes señaladas, con lo cual acepta ser miembro del sindicato. Sin embargo, consideramos que debería incluirse no sólo en estos estatutos, sino en todos, cuáles

son esas cuotas que el patrón puede deducir de los salarios de los trabajadores porque no todos las puede descontar, Únicamente las que la Ley Federal del Trabajo señala y son:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patronos:

XXII.- Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII.- Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV.

XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, ...

A su vez el artículo 97, fracción IV, dice:

Artículo 97.- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, mínimos en los casos siguientes:

IV.- Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103

bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o el pago de servicios. Estos documentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder el 10% del salario.

Y el artículo 110, fracciones VI y VII, señala:

Artículo 110.- Los descuentos de los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

IV.- Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos."

La obligación de los trabajadores de permitir que el patrón les deduzca de su salario las cuotas sindicales, como se puede ver en estos estatutos y no en los demás, representa el consentimiento expreso de querer ser miembro del sindicato.

Por último, los estatutos del SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS, contienen:

"Art. 44.- OBLIGACIONES DE LOS AGREMIADOS:

I.- Cumplimiento de los Estatutos, Reglamentos y Pactos.

La obligación fundamental de todo agremiado a este Sindicato es la de cumplir fiel y exactamente los Estatutos, Reglamentos y Pactos del mismo en todo lo que a él le compete, y hacer saber el incumplimiento de ellos por parte de otros agremiados a estos, y, si persistieren, a los Miembros Representantes en las Asambleas.

II.- Colaboración. Todo agremiado deberá presentar

de buena voluntad su colaboración para que el Sindicato pueda alcanzar o acercarse a sus objetivos, los cuales deberá considerar como si fueren propios de él.

III.- Cumplimiento de Acuerdos. Todo agremiado deberá

cumplir fiel y exactamente los acuerdos legales y válidos que le competan, tomados por las Asambleas Generales, las Locales o los Organismos Representativos y deberá atender las indicaciones que, sin salirse de sus atribuciones, le hicieren los Miembros Representantes.

IV.- Honradez y Fraternidad Sindicales. Todo agremiado

deberá mantener sus relaciones con los otros compañeros sobre una base de honradez y fraternidad sindicales, respetando los derechos de los demás y no tratando de obtener ventajas personales

a costa del perjuicio de sus camaradas, sino, por el contrario, procurando ceder en beneficio de ellos.

V.- Propiedades del Sindicato. Todo agremiado deberá evitar el maltrato de los edificios y demás propiedades y útiles del Sindicato; avisar a la Secretaría del Interior de los daños que observe y cumplir fielmente todos los reglamentos y disposiciones interiores relativos.

VI.- Renunciar a la Protección de Gobiernos Extranjeros. Todo extranjero que en la actualidad sea Miembro del Sindicato o que en el futuro llegare a formar parte de él, o a tener en él alguna participación o interés, especialmente sobre inmuebles propiedad de la Organización, se considerará automáticamente, por este simple hecho, como mexicano respecto a dicha participación o interés, y se entenderá por lo mismo, que conviene en no invocar en ningún caso la protección de su gobierno sobre dicho interés o participación, bajo pena, en caso de faltar a lo anterior, de perder el mencionado interés o participación en favor de la nación mexicana.

VII.- Socios Comisionados. Los Agremiados que sean Socios Comisionados deberán desempeñar los trabajos que les hayan sido encomendados para el servicio del Sindicato, y poner su mejor esfuerzo y eficiencia en su cometido.

Art. 45.- DERECHOS DE LOS AGREMIADOS:

I.- Cumplimiento de Estatutos. El derecho fundamental de todo Agremiado a este Sindicato es el de pedir y obtener, directamente de los respectivos Miembros Representantes o públicamente ante las Asambleas, el cumplimiento de cualquiera de los artículos de estos Estatutos o de cualquiera de sus partes.

II.- Protección Sindical. Todo Agremiado tiene derecho a pedir y obtener, directamente de los respectivos Miembros Representantes o públicamente ante las Asambleas, que el Sindicato haga efectivos sus derechos como antiguo o actual trabajador de las personas mencionadas en el Art. 1 y lo proteja en todo lo que queda y que en justicia le corresponda, ante otras Agrupaciones de Trabajadores, ante el Estado y ante terceras personas en general.

Los Miembros Solicitantes tienen derecho de que se les reconozca su antigüedad en los registros de la Organización, a efecto de que conforme al Reglamento de la Pro-Secretaría de Obra Determinada y a las estipulaciones relativas del Contrato Colectivo de Trabajo correspondiente, se les presente como candidatos para obtener trabajo.

III.- Beneficios Sociales. Todo agremiado tiene derecho de acceso al Edificio Social del Sindicato, de asistencia a las Asambleas, Conferencias y demás actos sociales que éste lleve a cabo y de uso de las salas y material de lectura, diversos, etc., sujetándose a las disposiciones reglamentarias que rijan

los mencionados actos.

IV.- Voz. Todo agremiado que trabaje o haya trabajado con las personas mencionadas en el Art. 1, tienen el derecho de pedir y obtener el uso de la palabra en las Asambleas Generales o en las Locales correspondientes a su División, a su Sección o a otros cualesquiera, sin más limitaciones que las que los respectivos reglamentos le impongan.

V.- Derecho de Reunión. Todo agremiado que labore con las personas mencionadas en el Art. 1, tiene derecho a coaligarse con otros trabajadores que se encuentren en las mismas condiciones para formar grupos, los cuales podrán llevar un nombre y quienes los integren tendrán la libertad de declarar o no públicamente el funcionamiento de dichos grupos. Estos grupos deberán tender fundamentalmente a fortalecer la democracia sindical y su ideología deberá estar basada particularmente en lo que establece la Frac. IV del Art. 6 y en términos generales en todo el contenido de dicho Art. Los trabajos y derechos que estos grupos pueden y deben ejercer, son los siguientes:

a).- Discusión sobre problemas de trabajo departamentales y generales.

b).- Análisis de las tácticas que la dirección del Sindicato lleve adelante en el proceso de su lucha.

c).- Análisis permanente de la situación que guarda

el movimiento obrero en general y de las relaciones que con él guarde el Sindicato Mexicano de Electricistas.

d).- Formulación de tesis y conclusiones para que éstas puedan ser discutidas públicamente en forma oral o escrita.

e).- Fundamentación de críticas respecto a la línea político-sindical y a la conducta personal de los dirigentes de la Agrupación.

f).- Revisión de los documentos de la Tesorería. La solicitud para ejercer este derecho deberá hacerse ante el Secretario General, el cual deberá otorgarlo en un plazo de 15 días y en caso contrario podrán apelar a una Asamblea.

g).- En general, podrán abordar todos aquellos temas, procurando materializarlos, que beneficien el desarrollo de nuestro Sindicato y del movimiento obrero.

Tomando en cuenta que el anonimato provoca desorientación y tiende a romper la unidad, todos los escritos que estos grupos lancen a la Organización deberán estar firmados cuando menos con 10 nombres de compañeros, quienes se harán responsables de las opiniones vertidas en tales documentos, entendiéndose que el sólo hecho de llevar las mencionadas firmas tendrá como única consecuencia la discusión pública y refutación, en su caso, de tales ideas, pero nunca será motivo de sanción ni discriminación de quienes procedan en esta forma.

VI.- Defensores. Todo agremiado, en los casos en que fuere consignado ante la Comisión Autónoma de Justicia, tiene derecho de nombrar dos defensores Miembros Activos que no sean Miembros del Comité Central ni de los Sub-Comités, ni de las Comisiones Autónomas. El cargo de defensor no es renunciable, salvo que el acusado acepte la renuncia, en cuyo caso tendrá derecho a nombrar substitutes.

VII.- Credencial. Todo Agremiado que trabaje o haya trabajado con las personas mencionadas en el Art. 1, cumpliendo con los requisitos que al efecto fijen los reglamentos, tiene derecho a que el Sindicato le suministre una credencial debidamente requisitada, que lo acredite en su calidad de agremiado del Sindicato con el carácter que dentro de él tenga.

VIII.- Socios Comisionados. Los Agremiados que sean Socios Comisionados tienen derecho a percibir las cantidades en efectivo que el Sindicato les asigne en compensación a los servicios que presten a la Agrupación.

Art. 46.- OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS ACTIVOS.- Además de las obligaciones que tiene todo agremiado, los miembros activos tienen las siguientes:

I.- Conocimiento.- Conocer los Estatutos, Pactos y Reglamentos Interiores del Sindicato; el Contrato Colectivo y Reglamento Interior de Trabajo y los Convenios Departamentales o Divisionales que particularmente les afecten. En casos de

duda deberán preguntar a su Representante en la Comisión de Trabajo o a la Secretaría de Educación y Propaganda.

II.- Asistencia o Representación en las Asambleas.- Asistir puntualmente a las Asambleas Generales y a las Locales de su División o de su Sección, o hacerse representar en ellas por el Miembro de la Comisión de Trabajo o por el Representante Especial que debidamente acrediten.

III.- Voto.- Dar su voto en las elecciones y en todos aquellos asuntos que el Comité Central o Subcomités, sometan a decisión individual.

IV.- Aceptación de Comisiones.- Desempeñar de buena voluntad las comisiones para las que fueren designados, a menos que tengan y expresen causas justificadas que impidieren su aceptación.

V.- Miembros Representantes.- Tratar a los Miembros Representantes con las debidas consideraciones y darles de buena voluntad las indicaciones y ayuda posible que soliciten en el desempeño de su cometido.

VI.- Adquisición y uso del Distintivo.- Adquirir el distintivo que la Agrupación adopte a un precio no mayor que el que ella pague, y usarlo en todos los casos en que intervengan, como Miembros del Sindicato.

VII.- Portación de la Credencial.- Portar consigo la credencial que, en cualquier momento, sirve para identificarlos

como Miembros de este Sindicato.

Art. 47.- DERECHOS DE LOS MIEMBROS ACTIVOS.- Además de los derechos que tiene todo Agremiado, los Miembros Activos tienen los siguientes:

I.- Votar y ser votados.- Votar por sí o por conducto de sus Representantes en todos los asuntos que se sometan a la consideración de las Asambleas Generales, en todos los que se sometan a la consideración de las Asambleas Locales de las divisiones a que ellos pertenecieren, y en todos aquellos que se sometan a la decisión individual de ellos.

Los agremiados que sean trabajadores para Obra Determinada y que no tengan, como Miembros Activos, a lo menos 75 días de afiliación ininterrumpida al Sindicato, inmediatamente anteriores a la fecha en que vayan a ejercitar su voto, no tendrán derecho a hacerlo.

Llenando los requisitos del Art. 10, todos los Miembros Activos tienen derecho de ser votados o nombrados para integrar los Organismos Representativos del Sindicato.

II.- Petición de Informes.- Pedir por sí o por conducto de sus Representantes, que se den informes en las Asambleas por aquellos a quienes corresponda darlos, acerca de cualquier asunto de la Agrupación.

III.- Estatutos, Convenios, etc.- Pedir y obtener de la Secretaría de Educación y Propaganda, mediante recibo, que ésta le suministre por una sola vez una copia de los documentos a que se refiere la Fracción I del artículo anterior.

IV.- Petición de Asambleas Generales.- Cualquier grupo de trescientos o más Miembros Activos o la mitad más una de las Divisiones y Secciones Foráneas podrá pedir por escrito y obtener del Comité Central que éste convoque a Asamblea General Extraordinaria, siempre y cuando especifique los asuntos que deberán tratarse en ella y éstos interesen a toda la Agrupación.

V.- Petición de Asambleas Locales Consultivas.- Cualquier grupo mayor del cincuenta por ciento de los Agremiados de una División o Sección Foránea tiene derecho de pedir y obtener del Comité Central, por conducto de los Sub-Comités respectivos, que la Asamblea Local de la División del Distrito Federal, con carácter de Consultivo, trate sus asuntos locales, siempre y cuando los especifique de antemano.

Art. 127.- ADMISION.- Todo trabajador que preste sus servicios a cualquiera de las personas mencionadas en el Art. 1 y sólo los que preseten, hayan prestado o pretendan prestar sus servicios o ellas, tienen derecho a pertenecer al Sindicato Mexicano de Electricistas, siempre y cuando llenen los requisitos que enseguida se especifican. Llenados estos, los trabajadores que pretendan prestar sus servicios a dichas personas se considerarán admitidos en el Sindicato como Miembros solicitantes.

I.- Solicitud.- Llenar y firmar la forma que para solicitud de ingreso tenga establecida el Sindicato, comprometiéndose a cumplir fiel y exactamente sus Estatutos, y recabar la firma del Secretario del Trabajo o la del Sub-Secretario General respectivo en las Divisiones y Secciones Foráneas.

II.- Aceptación.- Si el trabajador ingresare o fuere a ingresar con carácter provisional, la firma del Secretario del Trabajo o la del Sub-Secretario General respectivo bastarán para que quede considerado como miembro activo del Sindicato con carácter provisional. Si posteriormente fuere propuesto para quedar con carácter de planta, es requisito que su admisión como miembro activo con carácter definitivo sea ratificada por la Asamblea Local de la División del Distrito Federal. Los Subcomités de las Divisiones Foráneas deberán enviar oportunamente sus informes y recomendaciones al Comité Central a fin de que se pueda dar cumplimiento a lo arriba estipulado. Cuando se trate de casos especiales de trabajadores que sean recomendados, para quedarse trabajando con carácter definitivo, por personas extrañas al Sindicato, por Agremiados, por Secretarios, Pro-secretarios o Miembros de las Comisiones, tales recomendaciones serán turnadas al Secretario General el cual deberá soneter los casos, para su aprobación o rechazo, a una Asamblea General Extraordinaria.

III.- Credencial.- A los trabajadores que ingresen con carácter provisional al servicio de las personas mencionadas en el Art. 1, y a los que ingresaren con carácter de planta o estuvieren ya con ese carácter y sean posteriormente admitidos

al Sindicato, se les entregará su credencial con retrato y su distintivo, mediante los requisitos relativos.

Las credenciales para trabajadores provisionales serán entregadas por los Sub-Comités de las Divisiones o Secciones respectivas. Las credenciales para trabajadores de planta serán entregadas únicamente por el Comité Central."

Es obligación para ingresar al sindicato prestar los servicios a cualquiera de las personas mencionadas en el artículo 1 de estos Estatutos que son:

Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, S.A., y sus subsidiarias las Compañías; de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A.; Mexicana Meridional de Fuerza, S.A.; de Fuerza del Suroeste de México, S.A.; y de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A.

Impone como obligación el de cumplir los Estatutos, Reglamentos y Pactos, además la de hacer saber el incumplimiento de ellos por parte de los demás socios.

Indican también la obligación de cumplir fiel y exactamente los acuerdos tomados por las Asambleas y atender las indicaciones que le hicieren los Miembros Representantes, cuestión ésta última que no se presenta en los demás estatutos.

El artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo dice

que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para adquirir bienes muebles; adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes. En relación con este artículo se establecen en estos estatutos la obligación de evitar el maltrato de los edificios y demás propiedades y útiles del sindicato y avisar a la Secretaría del Interior de los daños que observe.

Una obligación que no aparece en ninguno de los demás estatutos es la que se indica en la fracción VI, artículo 44 de estos Estatutos; relativo a la "Cláusula Cuatro" para extranjeros.

No sólo concede el derecho a pedir y obtener, de los Miembros Representantes o ante las Asambleas que el Sindicato haga efectivos sus derechos que como trabajador le corresponde, sino además, que lo protejan en todo lo que puedan y que en justicia le corresponda, ante otras Agrupaciones de Trabajadores, ante el Estado y ante terceras personas en general.

El derecho de pedir y obtener el uso de la palabra en las Asambleas Generales, está condicionado a que el trabajador trabaje o haya trabajado con las personas mencionadas en el artículo 1 de estos estatutos.

En la fracción V del artículo 45 de estos estatutos se establece el derecho de reunión que igualmente que el anterior se condiciona al hecho de laborar con las personas mencionadas en el artículo 1 del presente estatuto, por otra parte se indican las materias en las que podrán intervenir los grupos que llegasen a formarse. Este derecho no se menciona en los otros estatutos, lo mismo el de disfrutar de una percepción económica cuando son socios comisionados.

4.5 INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES, SEGUN LOS ESTATUTOS

El incumplimiento de las obligaciones trae aparejada una sanción. Para cada sanción los estatutos establecen los motivos que la causan, es decir, el incumplimiento en que incurrir los socios en cuanto a sus obligaciones. Entre más obligaciones se tengan más motivos habrá para sancionar a los socios. Las sanciones van desde una amonestación oral o escrita, suspensión de los derechos sindicales por determinado tiempo, remoción de cargos sindicales, suspensión del trabajo por determinado tiempo hasta la expulsión del sindicato y del trabajo. Sin embargo, para que la expulsión del trabajo surta efectos es necesario se haya pactado en el contrato colectivo.

Ninguno de los estatutos va más allá de las sanciones o correcciones disciplinarias que se han mencionado; además no todos aplican dichas sanciones, sino unas u otras.

Los estatutos señalan qué órganos o autoridades del sindicato se encargarán de la aplicación de las sanciones y el procedimiento que tendrán que seguir, especialmente cuando se trata de la expulsión del sindicato. Sin contravenir lo establecido en el artículo 371, fracción VII, los estatutos marcan el procedi-

miento para la expulsión de algún socio del sindicato.

Existen motivos para sancionar a los socios del sindicato que no precisamente se han establecido en el capítulo respectivo de las obligaciones, pero que se consideran como tales, por ejemplo el Sindicato Nacional de Trabajadores Terraceros Constructores y Conexos de la República Mexicana, dice que es causa para que a un trabajador se le expulse del sindicato el no proporcionar informes exactos al sindicato o proporcionarlos dolosamente en perjuicio de éste, causa que en el capítulo respectivo no se impone como obligación.

Además, el ser sancionado por el incumplimiento de las obligaciones, representa un impedimento para desempeñar puestos de representación sindical o para poder ingresar a otro sindicato (cuando un socio es expulsado de su organización sindical).

A continuación transcribiremos lo que cada uno de los estatutos establece:

SINDICATO NACIONAL "PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

"Artículo LXXIX.- Las sanciones disciplinarias cuyo objetivo principal no es castigar las faltas, sino evitar cometerlas, corregir al faltante y prevenir las reincidencias, podrán consistir en:

- a).- Amonestación.
- b).- Suspensión en las labores.
- c).- Renoción del cargo sindical.
- d).- Motivo de expulsión de los socios.

Artículo LXXX.- Los socios serán amonestados por una sola vez en los siguientes casos:

- a).- Falta de puntualidad en los actos a que cite el Sindicato.
- b).- Cuando dejen de asistir a las asambleas, sin causa justificada.
- c).- No guardar compostura durante las asambleas o juntas.

Artículo LXXXI.- Los socios serán suspendidos de sus labores hasta por un término que no excederá de ocho días consecutivos, y el socio tendrá derecho a ser escuchado antes de que sea sancionado, por las siguientes faltas:

- a).- La reincidencia en las faltas consignadas por el Artículo LXXX de los presentes Estatutos.
- b).- La inobservancia o violación a los Estatutos, Reglamentos y Pactos del Sindicato.
- c).- La celebración de convenios privados con el Patrón, sin previo consentimiento de los representantes sindicales.

d).- Para protestar ante el patrón o sus representantes en contra de los acuerdos tomados en la asamblea.

e).- Por amenazar un agremiado a otro con actos de violencia o hacerle objeto de ellos.

f).- Por calumniar un agremiado a otro, acusándolo de actos que no hubiere cometido.

g).- Por mentir un agremiado en sus declaraciones, ocultando o falseando los hechos que a él consten.

h).- Por tratar un agremiado a otro haciendo uso de palabras ofensivas.

i).- Por encubrir un socio las faltas de otro, ejecutando actos que impidan que tales faltas sean del conocimiento de los representantes sindicales.

j).- Por expresarse dentro y fuera del domicilio social o Centro de Trabajo, en forma agravante en contra del sindicato o su representante.

Artículo LXXXIII.- Son motivo para expulsar a los socios del Sindicato los siguientes:

a).- Hacer labor de división en contra del sindicato.

b).- Disponer indebidamente de los fondos del sindicato.

c).- No secundar las huelgas decretadas por el sindicato.

d).- El espionaje y traición al sindicato, prestándose a maniobras patronales.

e).- Proporcionar informes en perjuicio directo del sindicato.

f).- La insubordinación contra los representantes sindicales, dentro y fuera del domicilio del sindicato o Centro de Trabajo.

g).- La reincidencia en hechos que relajen la disciplina sindical y los principios emancipadores del sindicato.

h).- Por prestar servicios al patrón cuando se acuerden suspender estos.

i).- Por falsificar los textos, sellos, firmas y escritos del sindicato, haciéndolos aparecer como oficiales.

j).- La afiliación a otras sociedades de tendencias opuestas a las del Sindicato.

Artículo LXXXIV.- Para la aplicación de la cláusula de exclusión se procederá en los siguientes términos:

a).- Cuando a juicio del Comité Ejecutivo Nacional, delegados sindicales o de los miembros del sindicato, se considere que un socio ha incurrido en una falta imprevista como causa de expulsión, presentará por escrito su acusación ante la Comisión de Honor y Justicia.

b).- La Comisión de Honor y Justicia, al recibir la acusación que amerite su intervención, se reunirá de inmediato

para estudiar y hacer las investigaciones que a su juicio consideren pertinentes, éstas se practicarán con intervención del acusado, por sí o por persona que designe el mismo o que en su rebeldía se nombre y deberán efectuarse en el lugar de la radicación de la unidad sindical o delegación, con el objeto de disponer de los elementos necesarios para resolver en justicia.

c).- Agotadas las investigaciones, a juicio de la Comisión, emitirá su fallo que de ser absoluto inolicará el archivo del expediente y solo podrá tomarse nuevamente en cuenta en caso de que posteriormente se formule otra acusación apoyada en hechos distintos a los que fundaron la primera.

d).- Si el fallo es condenatorio, informará al Comité Ejecutivo Nacional para que éste proceda a citar a una asamblea extraordinaria, a fin de que sea ella la que decida en última instancia.

e).- En su caso, la expulsión del sindicato deberá ser aprobada por la asamblea general, reunido para el solo efecto de conocer de la expulsión.

f).- El procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la delegación correspondiente, pero el acuerdo de la expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las unidades sindicales o delegaciones que integra el sindicato.

g).- El trabajador afectado será oído en su defensa;

debiendo designar como defensores a miembros del Sindicato que no pertenezcan al Comité Ejecutivo o alguna Comisión, así como apelar a la resolución en caso de ser negativa que deberá ser objeto de estudio por el Comité Ejecutivo y la Comisión de Honor y Justicia.

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

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

j).- La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato y sólo podrá aplicarse en los casos expresamente consignados en los Estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Artículo LXXXV.- La acción del Sindicato para imponer disciplinas a sus miembros prescribirá en un mes, a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la falta cometida.

Artículo LXXXVI.- Cuando alguno o algunos de los miembros de la Comisión de Honor y Justicia sean acusados a la Asamblea General conocerá y resolverá sobre la acusación y dicha resolución será inapelable.

Artículo LXXXVII.- Cuando alguno o algunos de los miembros

del Comité Ejecutivo se le acuse o se le deba aplicar la destitución de su cargo sindical o la suspensión de sus funciones, conocerá y resolverá la Asamblea General quien dictará su resolución y dictamen mismo que deberá ser aprobado por las dos terceras partes de los miembros del Sindicato cuando menos, siempre y cuando se den las causas señaladas en el Artículo LXXXII de los presentes Estatutos y mediante el procedimiento que se indica en los mismos".

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DEL PAPEL, CARTON E IMPRESOS GRAFICOS, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.:

"ARTICULO XXXIX.- Con el propósito de mantener la disciplina y la unidad sindical se establecen las siguientes sanciones:

a).- Amonestación.

b).- Suspensión, en el trabajo temporalmente (hasta por ochos días), si se encuentra establecido en el Reglamento Interior del Trabajo.

c).- Expulsión.

a).- Faltar al orden en asambleas y actos oficiales del Sindicato.

a.1).- Faltar sin justificación a las asambleas y actos del Sindicato.

a.2).- Descuidar el cumplimiento de comisiones y acuerdos de las Asambleas.

b).- Suspensión en el trabajo temporalmente es la privación de los agremiados por alguna falta cometida y hasta por ocho días.

b.1).- Desobedecer los estatutos o acuerdos de las asambleas.

b.2).- Injuriar a los miembros del Comité Ejecutivo.

b.3).- Provocar desorden durante las asambleas del Sindicato.

b.4).- Por falta de pago de sus cuotas sindicales.

c).- Expulsión es la separación definitiva del seno del Sindicato y se utiliza en los siguientes casos.

c.1).- Traicionar los principios del Sindicato.

c.2).- Malversar fondos del Sindicato en este caso además de la expulsión se consignará al responsable.

c.3).- Afiliarse a organizaciones antagonicas del Sindicato o colaborar con las mismas o realizar labor divisionista entre los miembros.

c.4).- Injuriar o agredir a los miembros del Sindicato.

Artículo XL.- Para la aplicación de las sanciones se

procederá de la siguiente forma.

1.- En los casos de amonestación y suspensión en su trabajo el Comité Ejecutivo recabará la información necesaria para juzgar si procede la sanción y lo acordará la asamblea, el Comité Ejecutivo aplicara la sanción.

2.- En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a).- La asamblea se reunirá para conocer de la expulsión.

b).- El trabajador acusado será oído en su defensa.

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

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

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

f).- La expulsión deberá decretarse por los casos expresamente consignados en los Estatutos debidamente comprobados y aplicables al caso."

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TERRACEROS, CONSTRUCTORES
Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA:

"Artículo 83o.- Las sanciones a que se harán acreedores los agremiados por sus faltas, serán las siguientes:

- 1.- Correctivos disciplinarios.
- 2.- Suspensión en el trabajo y en sus derechos sindicales.
- 3.- Expulsión del Sindicato.

Artículo 84o.- Los miembros del Sindicato se hacen acreedores a la aplicación de las sanciones anteriores cuando cometan faltas que así lo ameriten, y se aplicarán según los casos y la gravedad de las mismas en la forma prevista en este Ordenamiento.

Artículo 85o.- Los correctivos disciplinarios pueden consistir desde simple amonestación que se haga al agremiado que haya incurrido en faltas con las correspondientes anotaciones de las mismas en su respectivo expediente, hasta la suspensión en el trabajo. Serán causas justificadas para la aplicación de correctivos, todas aquellas que por su poca importancia no pongan en peligro los intereses colectivos ni el buen nombre de la Agrupación y además, todas aquellas que a juicio de los correspondientes órganos sindicales ejecutivos así lo ameriten.

Artículo 86o.- Cualquier correctivo que se imponga a los agremiados será aplicado por los órganos ejecutivos del Sindicato, según los casos.

Artículo 87o.- La suspensión en el trabajo y en los derechos sindicales no podrá exceder de treinta días, pero en los casos que exceda, la sanción se aplicará la falta cometida por el trabajador sea sumamente grave, correspondiendo a los órganos ejecutivos del Sindicato aplicar la sanción de que se trate, una vez que hayan sido de su conocimiento.

Artículo 88o.- Para los efectos del artículo anterior se consideran faltas graves y por ellas los integrantes del Sindicato serán suspendidos en el trabajo y en sus derechos sindicales por más de treinta días, los casos siguientes:

1.- Por negarse sin causa justificada a desempeñar las comisiones que le fueren encomendadas por los órganos del Sindicato.

2.- Dejar de asistir sin causa justificada, a las Asambleas Locales, a las Convenciones y Consejos que celebre el Sindicato, a los mitines, desfiles, manifestaciones y demás actos organizados por el Sindicato.

3.- Dejar de pagar a la Agrupación las cuotas sindicales que le corresponda.

4.- No acatar las disposiciones contenidas en estos

Estatutos, ni las resoluciones o acuerdos emanados de las Asambleas Locales, Consejos o Convenciones Nacionales.

5.- No cumplir con las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo que rija en el centro donde se encuentre prestando sus servicios.

6.- En los casos de indisciplina en contra de los directivos locales o nacionales en disposiciones que se den en relación al trabajo que desempeñen o a las actividades y actos sindicales.

7.- No acatar o violar el contrato colectivo de trabajo con peticiones o arregos privados con las empresas en detrimento del conducto y autoridad de los representantes sindicales en estas gestiones que a ellos les corresponda hacer en favor de los trabajadores que se encuentren amparados por las disposiciones de tales contratos colectivos.

8.- Por desobediencia, falta de cumplimiento o de respeto a sus jefes superiores o representantes de las empresas, en las órdenes que se le den con relación al trabajo para el cual están comisionados.

9.- Por desconocer los documentos de afiliación que haya firmado por trabajar en la Empresa con la que se tenga contrato colectivo y por manifestar en forma tácita, verbal o por escrito que dejan de pertenecer al Sindicato, para ser elementos libres o formar parte de otra agrupación antagonica al mismo. En este caso, la suspensión en el trabajo y en los derechos sindicales

puede ser indefinida hasta en tanto el trabajador no reconsidere su actitud o renuncie definitivamente a pertenecer al Sindicato.

10.- Hacer labor de desorientación y confusión entre los trabajadores con rumores y versiones falsas o alarmantes en detrimento del prestigio y buenas relaciones del Sindicato con sus agremiados o las empresas con las que tiene contrato colectivo.

Artículo 89.- Serán causas para que a un trabajador agremiado se le expulse del Sindicato, las siguientes:

1.- Hacer uso indebido de los fondos y valores que el Sindicato le confie.

2.- Calumniar en forma grave a los funcionarios sindicales, a los compañeros de trabajo o a sus familiares, o injuriosos con hechos o palabras.

3.- No proporcionar informes exactos al Sindicato o proporcionarlos dolosamente en perjuicio de éste.

4.- Prestar servicios al patrón cuando el Sindicato haya acordado la suspensión de las labores.

5.- Hacer por cualquier medio labor de disolución sindical.

6.- Cometer actos que pongan en peligro la seguridad personal de los trabajadores.

7.- Violar en forma grave estos Estatutos, los Reglamentos, acuerdos o disposiciones que emanen de las Asambleas Locales, Consejos o Convenciones Nacionales.

8.- Violar en forma grave los contratos de trabajo que el Sindicato celebre con las Empresas.

9.- Violar gravemente los Estatutos, Reglamentos, acuerdos o disposiciones que emanen de los órganos del Sindicato.

10.- Divulgar los asuntos interiores de la Agrupación, cuando esta divulgación traiga perjuicios graves al Sindicato o a cualquiera de sus miembros.

11.- Presentar acusación injustificada en contra de algunos de los compañeros o funcionarios del Sindicato, cuando ésto traiga como consecuencia serios perjuicios para la Agrupación.

12.- Hacer pactos, convenios, alianzas, etc., con los patrones o con agrupaciones antagonicas.

13.- En general coneter actos que pongan en peligro o lesionen los intereses de la clase trabajadora y en particular los de la Agrupación.

Artículo 90o.- Se llevará a cabo la expulsión de alguno de los miembros del Sindicato, cuando haya cometido alguna de las faltas enumeradas en el artículo anterior, siempre que se cumpla con las siguientes formalidades:

1.- Si se trata de un miembro del Sindicato que se encuentre prestando sus servicios en algún centro de trabajo y pertenezca a una sección o Unidad Sindical, es preciso que con la documentación que al efecto se forme, sea consignado el caso a la Comisión Nacional de Justicia para que ésta la conozca y emita el dictamen que corresponda, el cual deberá ser sometido a la consideración de la Asamblea Local, procediendo la expulsión del socio cuando en dicha Asamblea haya sido debidamente oído y juzgado y el dictamen en cuestión haya sido aprobado por votación de las dos terceras partes de los miembros que integran el Sindicato.

2.- Si el miembro del Sindicato no pertenece a ninguna Sección o Unidad Sindical, deberá seguirse el procedimiento señalado en el artículo 18 de estos Estatutos, en el que el socio de que se trate tenga la oportunidad de ser oído y juzgado por el Consejo que deba aprobar su expulsión.

Artículo 9lo.- En ningún caso y por ningún motivo se aplicarán sanciones económicas a los agremiados."

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA, GASTRONOMICA
Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

"Art. 194.- Los miembros del Sindicato que falten a

las disposiciones de estos Estatutos, a las resoluciones de sus Congresos, del Consejo Nacional o Asambleas Sindicales, así como a los acuerdos legales de los Comités Ejecutivos Seccionales, Delegacionales y Comisiones de Honor y Justicia, se harán merecedores de las siguientes sanciones:

A).- Amonestación verbal, privada o ante una Asamblea.

B).- Amonestación o apercibimiento privado o leído ante la Asamblea de la Sección y boletinada a todo el Sindicato.

C).- Suspensión del cargo sindical.

D).- Revocación del mandato sindical.

E).- Suspensión de derechos sindicales.

F).- Suspensión de trabajo en la empresa y,

G).- Exclusión del Sindicato.

Art. 195.- La aplicación de una de las sanciones a que se refiere el Artículo anterior no excluye la aplicación simultánea de aquellas otras a que se hubiese hecho acreedor, según la falta cometida.

Art. 196.- Para la determinación de las sanciones, se tomará en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias y atenuantes o agravantes del caso; cuando haya reincidido, las sanciones serán aplicadas con mayor energía.

Art. 197.- Las amonestaciones verbales o escritas serán aplicadas por las Comisiones de Honor y Justicia y las demás sanciones especificadas se aplicarán por acuerdo del Comité Ejecutivo Nacional, Seccional o Delegacional, una vez satisfechos los requisitos que estipulan estos Estatutos.

Art. 198.- Son causas de sanción las siguientes:

A).- Alterar el orden o concurrir a las asambleas en estado de ebriedad.

B).- No acatar las disposiciones del Presidente de Debates.

C).- Alterar el orden en los mitines, manifestaciones y demás actos públicos a que concurra el Sindicato y desobedecer a los representantes del Sindicato.

D).- Dejar de concurrir sin justificación a las asambleas sindicales.

E).- No concurrir a los mitines, manifestaciones y demás actos acordados por el Sindicato.

F).- Celebrar individualmente arreglos con la Empresa, violando las disposiciones de los Estatutos o el Contrato Colectivo de Trabajo.

G).- No respetar a los representantes sindicales.

H).- Amenazar o realizar actos de violencia en agravio

de otros miembros del Sindicato.

I).- Calumniar a los miembros del Sindicato.

J).- Mentir en sus declaraciones, ocultando o falseando los hechos que a él consten.

K).- Encubrir o solapar las faltas de otro u otros agremiados, ejecutando actos que afecten o tiendan a evitar que sean del conocimiento de los funcionarios sindicales.

L).- Divulgar los asuntos o acuerdos sindicales cuando la divulgación se haga ante personas o en circunstancias que puedan perjudicar al Sindicato.

M).- Realizar labor de espionaje en perjuicio del Sindicato.

N).- Malversar los fondos y útiles del Sindicato.

O).- Atentar contra las propiedades sindicales.

P).- Entorpecer el funcionamiento democrático del Sindicato en cualquier forma.

Q).- Desobedecer durante el período de huelga los acuerdos de Asamblea o los dictados por los organismos sindicales, en uso de sus facultades.

R).- Hacer personales los asuntos sindicales.

S).- Tratar dentro del Sindicato asuntos religiosos.

T).- No cumplir con el Contrato Colectivo.

U).- No respetar el derecho de los demás socios.

V).- Intervenir en actos electorales que violen el presente Estatuto.

W).- Desobedecer los acuerdos de asamblea.

X).- Y todas aquellas que en forma individual o colectiva afecten a los socios, a la Sección o Delegación y al propio Sindicato Nacional.

Art. 199.- Se tendrán como agravantes para señalar una falla y aplicar la sanción respectiva:

A).- La categoría sindical del miembro que la cometa.

B).- Si al nombrarlo abusa de las facultades de que goce o de la confianza que en él hubieren depositado los socios.

C).- Si para la comisión de la falta hubieran intervenido y puesto de acuerdo varias personas.

D).- La reincidencia de las faltas cometidas.

E).- La premeditación o conocimiento de sus consecuencias.

F).- La gravedad de las consecuencias de la falta,

aunque no se hubieren previsto; y

G).- Si al hacérsele saber al acusado su falta o conocer éste la sanción diera muestras de soberbia, desdoro, altanería o desprecio.

Art. 201.- Son causas para aplicar la cláusula de exclusión, las siguientes:

A).- Renunciar al Sindicato o ser expulsado del mismo.

B).- Ser reincidente en la Comisión de faltas graves que hayan sido sancionadas con anterioridad y que quebranten la armonía y unidad sindical.

C).- Substituir la voluntad colectiva con actos de autoridad que rompan las normas establecidas en estos Estatutos, alteren la relación laboral en perjuicio del Sindicato o de sus miembros e impidan el funcionamiento normal del propio Sindicato.

D).- Cometer actos que debiliten al Sindicato gravemente frente a la empresa, de espionaje, de desorganización sindical, de disolución, de indisciplina, esquirolaje y derrotismo.

E).- Cometer robos o desfalcos en perjuicio del Sindicato.

F).- Malversar los fondos sindicales.

G).- Y todas aquellas no previstas en los Estatutos pero que la asamblea general le considere como tal.

Art. 202.- Las sanciones disciplinarias que se mencionan en el presente Capítulo, serán independientes de las sanciones a que sean acreedores los delincuentes sindicales, cuando el delito o falta cometidos sean materia de la intervención de autoridades sindicales o administrativas del País."

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE RESTAURANTES, BARES, HOTELES, CANTINAS, CENTROS NOCTURNOS Y RECREATIVOS DEL D.F.:

"ARTICULO XXXIX.- Con el propósito de mantener la disciplina y la unidad sindical se establecen las siguientes sanciones:

a).- Amonestación.

b).- Suspensión, en el trabajo temporalmente (hasta por ocho días), si se encuentra establecido en el Reglamento Interior del Trabajo.

c).- Expulsión.

a).- Los agremiados para que modifiquen su conducta.

a).- Faltar al orden en asambleas y actos oficiales del Sindicato.

a.1).- Faltar sin justificación a las asambleas y actos del Sindicato.

a.2).- Descuidar el cumplimiento de comisiones y acuerdos de las asambleas.

b).- Suspensión en el trabajo temporalmente es la privación de los agremiados por alguna falta cometida y hasta por ocho días.

b.1).- Desobedecer los estatutos o acuerdos de las asambleas.

b.2).- Injuriar a los miembros del Comité Ejecutivo.

b.3).- Provocar desorden durante las asambleas del sindicato.

b.4).- Por falta de pago de sus cuotas sindicales.

c).- Expulsión es la separación definitiva del seno del sindicato y se utiliza en los siguientes casos.

c.1) .- Traicionar los principios del sindicato.

c.2).- Malversar fondos del Sindicato en este caso además de la expulsión se consignará al responsable.

c.3).- Afiliarse a organizaciones antagonicas del sindicato o colaborar con las mismas o realizar labor divisionista entre los miembros.

c.4).- Injuriar o agredir a los miembros del sindicato.

ARTICULO XI.- Para la aplicación de las sanciones se procederá de la siguiente forma.

1.- En los casos de amonestación y suspensión en su trabajo el Comité Ejecutivo recabará la información necesaria para juzgar si procede la sanción y lo acordará la asamblea, el Comité Ejecutivo aplicará la sanción.

2.- En los casos de expulsión se observaran las normas siguientes.

a).- La asamblea se reunirá para conocer de la expulsión.

b).- El trabajador acusado será oído en su defensa.

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

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

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

f).- La expulsión deberá decretarse por los casos expresamente consignados en los Estatutos debidamente comprobados y aplicables al caso."

ASOCIACION MEXICANA DE TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES, AEROTRANSPORTES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA:

"ARTICULO CENTESIMO CUADRAGESIMO OCTAVO.- Los miembros de la Asociación que dejen de cumplir con las disposiciones de estos Estatutos o de los Reglamentos aprobados por la Agrupación, o que falten a sus obligaciones que les impongan los Contratos Colectivos de Trabajo, quedarán sujetos a las disciplinas a que se hagan acreedores por las faltas en que incurran. Dichas disciplinas serán las siguientes:

- a).- Amonestación.
- b).- Suspensión en el trabajo.
- c).- Inhabilitación para ocupar puestos o comisiones sindicales.
- d).- Expulsión.

La suspensión en el trabajo y la expulsión procederán cuando exista cláusula al respecto en los Contratos Colectivos de Trabajo.

ARTICULO CENTESIMO CUADRAGESIMO NOVENO.- Darán lugar a ser amonestados aquellos socios de la Asociación que incurran en las siguientes faltas:

a).- Los que no se presenten con puntualidad a las asambleas Ordinarias o Extraordinarias, sin causa justificada.

b).- Los que dejen de asistir a ellas sin causa justificada.

c).- Los que no guarden la debida seriedad durante las sesiones.

d).- En general se aplicará esta disciplina en todos aquellos casos en que las faltas cometidas sean leves. La pena a que se refiere este artículo será aplicable a los socios que por primera vez incurran en las infracciones antes mencionadas o en otras semejantes.

ARTICULO CENTESIMO CUADRAGESIMO NOVENO.- Darán lugar a ser suspendidos en su trabajo de uno a siete días, según la gravedad de la falta y previa investigación que hagan los comités Locales de Vigilancia y Justicia con la aprobación de las asambleas respectivas, los socios que incurran en las infracciones siguientes: las que procederán cuando exista en los Contratos Colectivos cláusula a este respecto:

a).- Por reincidir en las faltas a que se refiere el artículo anterior de estos Estatutos.

b).- Por dejar de asistir a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias sin causa justificada por tres o más veces consecutivas.

c).- Por falta de pagos sin causa justificada de la cuota ordinaria.

d).- Por rehusar sin motivo fundado el desempeño de una Comisión Sindical.

e).- Por no concurrir a las manifestaciones y mítines que organice la Asociación o acuerden las Asambleas respectivas.

f).- Por calumniar a los asociados.

g).- Por no votar cuando sea requerido para ello.

h).- Por insultar o amagar a los funcionarios o estos a los socios. Los comités Locales de Vigilancia y Justicia rendirán su dictamen en relación con éstas faltas en asambleas ordinarias, aplicando las sanciones que las mismas determinen.

ARTICULO CENTESIMO QUINCUGESIMO PRIMERO.- Se considerarán desertores de la Asociación por su libre voluntad, los socios que celebren convenios privados de separación del trabajo con las empresas, sin la intervención de la Asociación o por renuncia que presenten a seguir perteneciendo a la Asociación.

ARTICULO CENTESIMO QUINCUGESIMO SEGUNDO.- Son causas para expulsar a los socios o funcionarios de la Asociación, previo juicio que se siga de conformidad con estos Estatutos, las siguientes:

- a).- Por dolosa gestión administrativa.
- b).- Por hacer labor de división entre los asociados.
- c).- Por no concurrir a las citas del Comité de Justicia con motivo de las Investigaciones en un juicio en su contra, rehuyendo de esta manera las investigaciones establecidas en estos Estatutos.
- d).- Por el hecho de que el socio o funcionario aproveche su posición dentro de la Asociación, para obtener ventajas personales en las Empresas.
- e).- Por renuncia oficial que presenten a seguir perteneciendo a la Asociación.
- f).- Por usar la representación de la Asociación para asuntos políticos fuera de los acuerdos de la Convención.
- g).- Por celebrar con las empresas convenios privados que violen los Contratos de Trabajo.
- h).- Por traición a la Asociación, al prestar servicios de espionaje a las Empresas o en cualquier otra forma perjudicial para la Organización.
- i).- Por hechos fraudulentos que tengan por objeto apropiarse directa o indirectamente de los bienes de la Asociación.
- j).- Por soliviantar a los trabajadores obedeciendo instrucciones o consignas de Organizaciones o partidos extraños

a la Asociación y por relajar la disciplina de la misma.

k).- Por hacer labor que perjudique la integración del fondo de resistencia, o por negarse a aportar las cuotas para el mismo.

l).- Por votar en contra de la Huelga, cuando esta haya sido aprobada por su Sección y autorizada por el Comité Ejecutivo Nacional o por Convención.

m).- Por agredir dentro o fuera del recinto oficial de la Asociación, a los funcionarios o estos a los socios, por razones de índole sindical o personal.

n).- Por no cubrir, los socios, funcionarios locales, Generales y Delegados sus cuotas ordinarias por más de seis meses, salvo los casos de fuerza mayor, los pagos se harán en sus respectivas Secciones o Delegaciones o al Comité Nacional cuando no lo puedan hacer en estos.

ARTICULO CENTESIMO QUINCUGESIMO TERCERO.- Se consideran como circunstancias agravantes para sancionar por faltas a los Estatutos:

a).- La categoría sindical de la persona que la cometa.

b).- Si el inculpado abusa de las facultades de que goza y de la confianza que en el haya depositado la Asociación.

c).- Si para la comisión de los hechos, hubieren intervenido varias personas.

d).- Si hay reincidencias.

e).- Siempre que exista premeditación, por parte del acusado o tenga conocimiento de las consecuencias del acto.

f).- La gravedad de las consecuencias que tuvieren los hechos.

g).- La representación del miembro u organismo sindical que resultare perjudicado.

h).- La facultad con que se hubiera tenido al acusado en relación al ordenamiento violado.

ARTICULO CENTESIMO QUINCAGESIMO CUARTO.- Se tendrán como atenuantes para aplicar una sanción, las circunstancias contrarias a las estimadas como agravantes, los buenos antecedentes sindicales del acusado y las condiciones personales de este, en el momento de la comisión de la falta.

ARTICULO CENTESIMO QUINCAGESIMO QUINTO.- El acusado quedará exento de responsabilidad y por lo tanto no será sancionado, cuando su falta hubiera sido debido a causa justificada a juicio del Comité Nacional de Vigilancia y Justicia y Asamblea que conozca el caso. En casos de faltas leves también se considerará como exculpante la orden o permiso de cualquier funcionario sindical de mayor categoría que el acusado, en este caso la responsabilidad será de quien dio la orden o el permiso.

ARTICULO CENTESIMO QUINCUGESIMO SEXTO.- El Comité Nacional o los Locales de Vigilancia y Justicia según el caso, inmediatamente que inicien una investigación en uso de las facultades que se confieren en los artículos correspondientes de estos Estatutos, abrirán un expediente, con las constancias que pudieren reunirse y si encuentran elementos para proceder se continuará el proceso establecido en el Estatuto.

ARTICULO CENTESIMO QUINCUGESIMO SEPTIMO.- Para la investigación de las faltas que consignan los artículos de este capítulo, las asambleas nombrarán previamente en cada caso, a los encargados de abrir el expediente respectivo en orden con las declaraciones de inculpado o inculpados del acusador o acusadores y testigo que se presente y finalmente estudiando todo lo actuado rendirá su dictamen respectivo a la sanción que en su concepto debe aplicarse, de acuerdo con las penas establecidas en los presentes Estatutos.

ARTICULO CENTESIMO QUINCUGESIMO OCTAVO.- Los Comités de Vigilancia y Justicia en primer orden citarán a los acusadores, testigos si los hay, así como al inculpado o inculpados, haciendo saber a estos últimos el derecho que tienen de nombrar un defensor.

Si no lo nombraran harán la designación el propio Comité de Vigilancia y Justicia. Si cualquiera de los citados, sin causa debidamente justificada dejare de comparecer puntualmente a la cita, el Comité de Vigilancia y Justicia tomará nota de su rebeldía, para lo que hubiere lugar.

ARTICULO CENTESIMO QUINCAGESIMO NOVENO.- La Comisión de Justicia hará un resumen por escrito de los alegatos formulados por quienes intervengan en la investigación, donde queden brevemente consignados los diferentes puntos de vista que se expresen sobre los hechos y derechos.

ARTICULO CENTESIMO QUINCAGESIMO NOVENO.- Con los elementos que se desprendan de las actuaciones relativas al Comité de Vigilancia y Justicia formulará su dictamen por escrito y lo dará a conocer a la Asamblea correspondiente. El dictamen contendrá los hechos que dieron origen a la averiguación, una relación de las pruebas aportadas y un análisis de los mismos con el valor que se les atribuya, para acreditar o no la acusación, concluyendo con la declaración de procedencia o improcedencia de la misma.

ARTICULO CENTESIMO SEXAGESIMO.- Si se tuviere por no procedente una acusación se declarará asimismo que no hay lugar a aplicar ninguna disciplina según las reglas que consignan los artículos correspondientes de este ordenamiento.

ARTICULO CENTESIMO SEXAGESIMO PRIMERO.- Para las sanciones mayores de siete días, expulsiones o deserciones de la Asociación, las comisiones de justicia una vez que tengan formulado su dictamen convocarán a una Asamblea extraordinaria, citándose previamente al inculcado. Estas convocatorias estarán suscritas por el Comité de Vigilancia y Justicia, pero si el acusado sin causa justificada, no se presentare, ya sea en este citatorio o en los anteriores, con motivo del procedimiento establecido en el artículo 371 fracción VII de la Ley Federal del Trabajo, se le aplicará la cláusula de expulsión.

ARTICULO CENTESIMO SEXAGESIMO SEGUNDO.- El o los inculcados serán citados con la debida anticipación a que se refiere el artículo anterior, a efecto de que con toda libertad y amplitud expongan sus razones y den las explicaciones que estimen convenientes para justificar su proceder. El o los inculcados tendrán derecho para defenderse por sí o por medio de defensor que acreditarán ante el Comité de Vigilancia y Justicia, desde que este inicie la averiguación. Los defensores deberán ser miembros activos de la Sección o Delegación a que pertenezca el inculcado.

ARTICULO CENTESIMO SEXAGESIMO TERCERO.- La Agrupación será representada en el juicio desde su iniciación por un miembro del Comité de Vigilancia y Justicia o por personas que este designe, llenando requisitos establecidos para los defensores del inculcado. La acusación y la defensa tendrán amplio derecho de intervención

en el juicio. Ambos representantes tienen derecho a que se les facilite el expediente del inculpado para estudiarlo libremente, pero sin llevarlo fuera de la Sección o Delegación, extendiendo recibo a la comisión de justicia mientras hacen las consultas necesarias.

ARTICULO CENTESIMO SEXAGESIMO CUARTO.- La defensa puede promover y tiene derecho a que se desahogen cuantas diligencias juzque convenientes para proteger el interés de la parte que representa, siempre que dichas diligencias no sean notoriamente improcedentes a juicio de la Comisión de Justicia.

ARTICULO CENTESIMO SEXAGESIMO QUINTO.- Reunida la Asamblea que deba conocer del caso, se dará lectura al expediente y dictamen de Comité de Vigilancia y Justicia por uno de sus miembros. Enseguida se concederá el uso de la palabra a la acusadora y a la defensa por riguroso turno, de tal suerte que cada vez que hagan uso de la palabra se le concede la representación de la Agrupación. Cuando haya hablado definitivamente hasta tres veces por cada parte el encargo de los debates, si la Asamblea considera suficientemente discutido el caso procederá a recoger la votación de la Asamblea para el efecto de que confirme, revoque o modifique el dictamen. En este orden, primero se permitirá la votación de los socios de las Secciones o Delegaciones en que esten por la ratificación del dictamen; enseguida se tomará la votación de los que pidan la revocación y finalmente, la de los socios que esten porque se modifique. La pena que deba aplicarse al

acusado se tomará por mayoría de votos.

ARTICULO CENTESIMO SEXAGESIMO SEXTO.- Cuando se trate de los casos de expulsión y de las sanciones a que se refieren los artículos correspondientes de estos Estatutos, los Comités Locales de Vigilancia y Justicia, deberán turnar inmediatamente al Comité Nacional de Vigilancia y Justicia los expedientes relativos a las sanciones aprobadas por la Asamblea, para que este último continúe el procedimiento.

ARTICULO CENTESIMO SEXAGESIMO SEPTIMO.- Si el Comité Nacional de Vigilancia y Justicia encontrare correcto el expediente, emitirá su dictamen dentro del término de sesenta días contados a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de los casos, solicitando por boletín la opinión de las Secciones y Delegaciones correspondientes que deberá emitirse en un término de sesenta días contados desde la fecha de recibo del citado boletín, entendiéndose la falta de contestación como aprobación del dictamen.

ARTICULO CENTESIMO SEXAGESIMO OCTAVO.- Para los efectos del artículo anterior las Asambleas de las Secciones y Delegaciones, nombrarán una Comisión compuesta de tres de sus miembros, con el objeto de que esta se avoque al estudio de los expedientes respectivos. La Comisión referida, en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha en que le sea entregado el boletín, rendirá por escrito a la asamblea un informe detallado del caso,

indicando si se procedio o nó con apego al Estatuto, para que así la Sección o Delegación Autónoma esté en posibilidad de emitir su opinión antes del vencimiento del término.

ARTICULO CENTESIMO SEXAGESIMO NOVENO.- Si el Comité Nacional de Vigilancia y Justicia no encontrare correcto el expediente que se le remita para su revisión, devolverá el mismo dando las instrucciones a seguir de acuerdo con los Estatutos, o enviará alguno de sus miembros con instrucciones de que se cumpla en todo momento con lo prescrito en estos Estatutos.

ARTICULO CENTESIMO SEPTUAGESIMO.- Las sanciones a que se refieren los artículos de estos Estatutos, serán determinadas por las propias Secciones y Delegaciones, de acuerdo con el procedimiento indicado, sin necesidad de que los expedientes que se formen con este motivo, sean remitidos al Comité Nacional de Vigilancia y Justicia.

ARTICULO CENTESIMO SEPTUAGESIMO PRIMERO.- No se boletinarán al sistema los expedientes formados con motivo de suspensión - de ocho días o inhabilitaciones que acuerden las asambleas respectivas, pero es requisito indispensable que el Comité Nacional de Vigilancia y Justicia, conozca de las disciplinas antes indicadas a fin de que en última instancia dictamine sobre el particular, dando a conocer su resolución a la Sección o Delegación autónoma correspondiente.

ARTICULO CENTESIMO SEPTUAGESIMO SEGUNDO.- Cuando alguno de los miembros de los Comités Locales de Vigilancia y Justicia, incurra en alguna responsabilidad, el resto de los componentes de dichos Comités, será el encargado de practicar las investigaciones del caso y de formular dictamen, que dará a conocer a las Asambleas para que estas determinen lo conducente, de acuerdo con estos Estatutos.

ARTICULO CENTESIMO SEPTUAGESIMO TERCERO.- Cuando alguno de los miembros del Comité Nacional de Vigilancia y Justicia incurra en alguna responsabilidad, el resto de los componentes de dicho Comité será el encargado de practicar las investigaciones del caso, de formular el dictamen proponiendo la pena que corresponda y de dar cuenta con el expediente a las Secciones y Delegaciones del Comité para que emitan su parecer. En el caso de que el dictamen del Comité sea aprobado por las dos terceras partes del sistema, se procederá a aplicar la disciplina de que se trate.

ARTICULO CENTESIMO SEPTUAGESIMO CUARTO.- Si un trabajador celebrara arreglos privados de separación, con las empresas sin la intervención de la Asociación debe notificarlo a esta y si no lo hace, y si con motivo de estos arreglos se separa del servicio, se tomará nota de su manera de proceder, recabando de las empresas copias de los Convenios en el caso de haberlos, o constancia de la baja de la nómina de raya y se le considerará desertor de la Asociación.

ARTICULO CENTESIMO SEPTUAGESIMO QUINTO.- Cuando un socio - exprese por escrito su voluntad de no seguir perteneciendo a la Asociación, será requerido por el Comité Local de Vigilancia y Justicia para que justifique su proceder y ratifique la renuncia.

ARTICULO CENTESIMO SEPTUAGESIMO SEXTO.- Para dar cumplimiento a lo estipulado en los Estatutos para casos de expulsión, el Comité Nacional de Vigilancia y Justicia, citará a una Asamblea General Extraordinaria dentro de los ocho días siguientes a la fecha en que se haya formulado el expediente, para que se discuta y en su caso apruebe o rechace el dictamen respectivo. La votación se tomará en la forma acostumbrada.

ARTICULO CENTESIMO SEPTUAGESIMO SEPTIMO.- Si en la Asamblea Extraordinaria, el acuerdo de expulsión es aprobado por lo menos por las dos terceras partes de los socios de la Sección o Delegación Autónoma, se hará desde luego la declaración respectiva y se turnará el expediente al Comité Local para que proceda el trámite en los términos de estos Estatutos. En caso contrario se dará por definitivamente concluido el asunto. En toda Asamblea de carácter extraordinaria donde se vaya a tratar una cláusula de exclusión, el Comité Nacional de Vigilancia y Justicia verificará la asistencia, la que deberá tener una asistencia mínima de las dos terceras partes de los socios.

ARTICULO CENTESIMO SEPTUAGESIMO OCTAVO.- Si no concurre-

ren la dos terceras partes a lo que se refiere el artículo anterior, pero si legalmente existiere el número de socios para efectuar una sesión de carácter extraordinario, de acuerdo con lo previsto en estos Estatutos, se iniciará la Asamblea; si la mayoría tonare el acuerdo de no aplicar la expulsión se dará por definitivamente terminado el asunto, pero si estuviere por la disciplina, se procederá a citar a otra Asamblea en la que asistan las dos terceras partes de los socios.

ARTICULO CENTESIMO SEPTUAGESIMO NOVENO.- La acción para solicitar las sanciones, o la expulsión y deserción a los miembros de la Asociación, prescribirá en un término de 110 días a partir de la fecha en que el Comité Nacional de Vigilancia y Justicia, dictamine sobre la falta cometida, de acuerdo con los ordenamientos de estos Estatutos.

ARTICULO CENTESIMO OCTAGESIMO.- La acción para aplicación de las sanciones a los socios, en relación con las suspensiones de ocho días o inhabilitaciones, prescribirá en el término de treinta días, a partir de la fecha en que el Comité Nacional de Vigilancia y Justicia dictamine sobre la falta cometida, de acuerdo con los ordenamientos de estos Estatutos.

ARTICULO CENTESIMO OCTAGESIMO PRIMERO.- La Sección, para aplicar las sanciones de uno a siete días a que se refiere el artículo correspondiente de estos Estatutos, prescribirá en el término de quince días a partir de la fecha en que las Asambleas

tomen la determinación correspondiente.

ARTICULO CENTESIMO OCTAGESIMO SEGUNDO.- Las determinaciones tomadas por el Comité Nacional de Vigilancia y Justicia, por las Delegaciones y Secciones del sistema, en relación con las disciplinas que sean de su competencia, son inapelables, salvo en los casos de levantamiento de sanciones que acuerden las asambleas.

ARTICULO CENTESIMO OCTAGESIMO TERCERO.- Los socios que hayan sido expulsados de la Asociación, no podrán ser admitidos en ninguna de sus Unidades sin el consentimiento expreso de la Sección o Delegación a que hubiere pertenecido, quedando bien entendido que en ningún caso podrán ser admitidos antes de transcurrir un año contado a partir de la fecha en que se les haya sancionado. No gozarán de esta prerrogativa los trabajadores que hayan sido expulsados por traición a la Organización por robo o fraude.

ARTICULO CENTESIMO OCTAGESIMO CUARTO.- Transcurrido el término que señala el artículo anterior, los interesados podrán dirigirse por escrito a las asambleas de las Secciones o Delegaciones donde haya correspondido, solicitando les sea levantada la sanción. Si la Asamblea que conozca de este hecho acuerda darle entrada a la solicitud, la misma señalará la fecha y hora en que deba convocarse a una asamblea general extraordinaria, a fin de tratar única y exclusivamente la solicitud de que se trata.

ARTICULO CENTESIMO OCTAGESIMO QUINTO.- Si la Asamblea General Extraordinaria acuerda levantar la sanción remitirá al Comité Nacional de Vigilancia y Justicia, el acta correspondiente, así como la solicitud que hubiere presentado el interesado, documentos que servirán de base para hacer el boletín al sistema, el que conocerá de este hecho y tomará la resolución correspondiente en los términos de este Estatuto.

ARTICULO CENTESIMO OCTAGESIMO SEXTO.- Para destituir o suspender a los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, o del Comité Nacional de Vigilancia y Justicia es requisito indispensable, que la sanción sea aprobada por las dos terceras partes de las Secciones y Delegaciones Autónomas, o por una Convención general que conozca del caso.

ARTICULO CENTESIMO OCTAGESIMO SEPTIMO.- Las penas de suspensión, o destitución de los funcionarios de las Secciones o Delegaciones, serán aplicadas cuando así lo determinen las dos terceras partes, cuando menos de los socios de la Sección o Delegación.

ARTICULO CENTESIMO OCTAGESIMO OCTAVO.- En caso de que los funcionarios de alguna Sección o Delegación desobedezcan lo previsto en estos Estatutos o los acuerdos legalmente dictados por el Comité Ejecutivo Nacional o las Convenciones Generales y Consejos, serán suspendidos en sus derechos por el Comité Ejecuti-

vo Nacional, con aprobación del Comité Nacional de Vigilancia y Justicia.

ARTICULO CENTESIMO OCTAGESIMO NOVENO.- La determinación tomada por el Comité Ejecutivo Nacional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, se hará del conocimiento de todas las Secciones y Delegaciones Autónomas del Sistema, para que estas ratifiquen o rectifiquen esa suspensión la cual tendrá entre tanto el carácter de provisional.

ARTICULO CENTESIMO NOVAGESIMO.- Las Secciones y Delegaciones deberán emitir su opinión en los casos a que se refieren los dos artículos anteriores, en el término de sesenta días y se entenderá que aceptan en todas sus partes el procedimiento seguido por el Comité Ejecutivo Nacional, si durante dicho término no expresan su parecer."

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y ACTIVIDADES
CONEXAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA:

"ARTICULO 76.- Los miembros del Sindicato que cometan las faltas de carácter sindical en el desempeño de su trabajo o que manifiesten mala fe, violando los presentes Estatutos, los

Contratos y Reglamentos de Trabajo, de la Ley Federal de Trabajo y disposiciones conexas, se harán acreedores a las correcciones disciplinarias.

I.- Amonestación.

II.- Suspensión de sus derechos sindicales.

III.- Exoulsión de las Unidades y Delegaciones.

IV.- Expulsión del Sindicato.

ARTICULO 77.- Los socios serán amonestados por escrito, en las oficinas del Sindicato, o ante la Asamblea, o en los siguientes casos:

a).- Cuando no se presentare puntualmente a las Asambleas.

b).- Cuando dejen de asistir sin causa justificada a los Actos del Sindicato y se trate de la primera vez que falte.

c).- Cuando no guarden la debida compostura durante las Asambleas y demás actos del Sindicato.

d).- Cuando el desempeño de su trabajo observe una conducta poco eficiente, de agresión a sus compañeros o por que sea la primera vez.

e).- En los demás casos en que las faltas sean de carácter leve.

ARTICULO 78.- Los socios serán suspendidos en sus derechos Sindicales, en los casos siguientes:

a).- Por falta de pago de cuota Sindical ordinaria y extraordinaria.

b).- Por negarse sin causa justificada a desempeñar comisiones por designación en las Asambleas o el Comité Ejecutivo Nacional o Comité Local.

c).- Por negarse a votar cuando sea requerido para ello.

d).- Por expresarse fuera de la Asamblea en forma indebida en contra del Sindicato o de sus representantes.

e).- Por violar la conducta que debe observar dentro del centro de trabajo donde presta sus servicios, los Reglamentos y Contratos de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo y disposiciones conexas.

f).- Por proporcionar informes privados del Sindicato, en perjuicio de la colectividad.

g).- Por faltas a las Asambleas y actos del Sindicato, sin previo aviso y sin causa justificada.

ARTICULO 79.- Los miembros del Sindicato serán expulsados de las Unidades y Delegaciones, y por tanto de su trabajo, o serán expulsados del Sindicato, en los casos siguientes:

- a).- Por deficiente gestión administrativa.
- b).- El abuso o la omisión en el cargo que desempeña, en perjuicio de los agremiados.
- c).- La usurpación de funciones.
- d).- El fraude electoral en cualquiera de sus expresiones.
- e).- La celebración de arreglos privados con Empresas, Patrones y Sindicatos antagonicos que perjudiquen al sindicato y a sus miembros.
- f).- El aprovechamiento de su posición para conseguir ventajas personales.
- g).- Hacer labor de división entre los socios del Sindicato, para ayudar a agrupaciones antagonicas, Empresas o Patrones.
- h).- Por agremiarse a otro Sindicato.
- i).- Disponer de los fondos o propiedades del Sindicato.
- j).- La traición al Sindicato, prestándose a maniobras o instrucciones patronales.
- k).- No secundar las huelgas acordadas por el Sindicato.
- l).- La desobediencia a los acuerdos de las Asambleas o de Comités.
- m).- La reincidencia en hechos que reflejan la disciplina

del Sindicato o que la denigren, restando con ello seriedad al movimiento obrero en general.

n).- Explotar económicamente a los socios con promesas de plantas, mejoría, etc."

SINDICATO DE TRABAJADORES TEXTILES 11 DE MAYO, C.R.O.M.

"ARTICULO 12.- Los miembros del Sindicato que cometan faltas contra estos Estatutos, sus Reglamentos y Acuerdos de Asamblea se harán acreedores a las siguientes sanciones:

I.- Amonestación.

II.- Suspensión de derechos sindicales.

III.- Destitución del cargo que desempeñen en el Sindicato.

IV.- Expulsión del Sindicato.

ARTICULO 13.- Con la simple comprobación de la falta, queda facultado el Secretario General y por orden jerárquico quien lo sustituya, para amonestar a los miembros del Sindicato cuando cometan las siguientes faltas:

a).- Cuando no se presenten puntualmente a las asambleas, mítines, eventos sociales o culturales, manifestaciones o cualquier acto convocado por el Comité Ejecutivo o la asamblea.

b).- Cuando interrumpcan en el uso de la palabra a un socio.

c).- Por alterar el orden en las asambleas.

d).- Por hacer alusión en las asambleas a hechos de la vida privada de los asociados.

e).- Cuando no guarden la debida compostura durante las asambleas.

f).- Por faltar por primera vez a una asamblea sin causa justificada.

ARTICULO 14.- Los socios serán suspendidos en sus derechos sindicales por un mes. La suspensión a que se hagan acreedores los miembros del Sindicato deberá ser acordada por el 51% (CINCUENTA Y UNO POR CIENTO) del total de los socios por lo menos, en la asamblea que para tal efecto se convoque, quedando suspendido de desempeñar cualquier Comisión de la Organización, en los siguientes casos:

1).- Cuando dejen de asistir sin causa justificada a la asamblea general extraordinaria en la que se lleve a cabo la elección del Comité Ejecutivo del Sindicato.

2).- Hacer personales los asuntos sindicales, lanzando ataques e insultos a los miembros en las asambleas.

3).- Tener cuatro retardos a las asambleas generales,

ordinarias y extraordinarias, en el lapso de un año.

4).- Portar armas en el centro de trabajo dentro del recinto en el que se celebren las asambleas.

5).- Dejar de asistir a dos asambleas consecutivas, ya sean ordinarias o extraordinarias.

6).- Alterar el orden en las asambleas generales ordinarias o extraordinarias, hasta por tres ocasiones en el transcurso de las mismas.

7).- Dejar de concurrir sin causa justificada a los mítines, manifestaciones, asambleas, eventos sociales o culturales o cualquier otro evento que se convoque por el Comité Ejecutivo o la asamblea.

8).- Alterar el orden, la disciplina y el buen comportamiento en las asambleas, en el Centro de Trabajo o en los recintos Sindicales con gritos, frases obscenas y reyertas de palabra.

9).- Autopostularse para ocupar un puesto de representación sindical.

10).- Por falta de pago de la cuota sindical ordinaria y de las extraordinarias que acuerden la asamblea.

11).- Comunicar dolosamente a una o más personas la imputación que se haga a un socio, a un dirigente Sindical o a una persona o personas que tengan representación de un hecho falso o cierto, determinado o indeterminado que pueda causar

al afectado descrédito, perjuicio o exponerlo al desprecio del conjunto obrero.

12).- Por negarse sin causa justificada a desempeñar comisiones por nombramiento del Comité Ejecutivo o la asamblea.

13).- Cometer actos que constituyan delitos contra la moral pública en el Centro de Trabajo, en las Oficinas, Dependencias del Sindicato o de alguna entidad Sindical miembro de la C.R.O.M.

14).- Por negarse a votar cuando haya sido requerido para ello.

15).- Omitir, rendir cuentas o informes con la debida oportunidad con el desempeño de una Comisión que le hubiere conferido el Comité Ejecutivo, la asamblea, o las Agrupaciones Sindicales mencionadas en el inciso a) del Artículo sexto de los presentes Estatutos.

16).- Tener expresiones denigrantes o despreciativas en contra del Sindicato o de sus representantes, ya sea de palabra o por escrito.

17).- Provocar riñas durante las horas de labores.

18).- Hacer uso excesivo o consuetudinario de bebidas espirituosas, estupefacientes o psicotrópicos.

19).- Por renunciar voluntariamente, desertar o ser expulsado de la organización.

20).- Presentarse en forma indecorosa, en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas enervantes o psicotr6picos a las asambleas, mitines, eventos culturales o sociales, manifestaciones o cualquier acto convocado por el Comit6 Ejecutivo o la asamblea.

21).- Presentar ante los 6rganos directivos del Sindicato o el de los Tribunales o del fuero com6n o Federal denuncias, querellas o acusaciones en que su autor impute la comisi6n u omisi6n de un delito a cualquier miembro, sabiendo que 6ste es inocente o que no ha cometido el delito, la omisi6n, la falta o infracci6n.

22).- Por tratar los asuntos de trabajo directamente con la Empresa o representantes del Patr6n, sin la intervenci6n del Comit6 Ejecutivo.

23).- Abusar de la ignorancia, de la inexperiencia o de las necesidades de los miembros, prest6ndole cantidades en efectivo o en especie con intereses usurarios.

24).- Ignorando a sabiendas del mal que se pueda cometer, mostrar un documento privado del Sindicato a un extra6o.

25).- No guardar la debida discreci6n sobre los asuntos tratados en juntas de car6cter econ6mico, ya sean del Sindicato o de alguna de las entidades Sindicales mencionadas en el Art6culo seis de 6stos Estatutos.

26).- Dejar de cumplir con los asuntos recibidos en

encomienda.

27).- Escandalizar en los edificios Sindicales o simplemente realizar actos criticables moral o socialmente.

28).- Cuando incurra en alguna de las causales de expulsión, la pérdida de derechos Sindicales será definitiva.

ARTICULO 16.- Son causas de expulsión de la Agrupación del trabajo las siguientes:

I.- Hacer labor de división entre los socios con la finalidad de desligarse o separarse del Sindicato para filiarse o pasarse a otra Agrupación distinta al Sindicato o a la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA.

II.- Apoyar con su voto o firma a otra Agrupación Sindical o Central Obrera distinta al Sindicato o la C.R.O.M.

III.- Tratar de disolver o derrocar al comité Ejecutivo del Sindicato del Consejo Federal o cualquier otro conglomerado sindical de LA CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, constituido o reunido legalmente o impedir que se reúnan, que celebren sus sesiones o de cualquier modo cuartar la libertad de reunión o deliberación.

IV.- Disponer ilícitamente de los fondos del Sindicato, del patrimonio sindical o de cualquiera de sus Dependencias.

V.- Retener injustificadamente dinero o valores

de los trabajadores o de sus familiares ya sea por concepto de indemnizaciones o de cualquier otra índole.

VI.- Impedir que un representante sindical o asociado se presente a desempeñar su cargo, perseguirlo, atentar contra su honor, su persona o bienes para obligarle a renunciar al ejercicio de sus funciones o de la Comisión que le hubiese sido encomendada.

VII.- Tomar indebidamente el nombre de la organización para cualquier actividad, ya sea oficial o particular.

VIII.- Falsificar, alterar o hacer uso indebido de documentos pertenecientes al Sindicato o a la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA.

IX.- Votar en favor de cualquier Agrupación Sindical distinta al Sindicato.

X.- La traición al Sindicato prestándose a maniobras patronales.

XI.- Apoyar con su firma a cualquier Organización diferente al Sindicato.

XII.- No secundar los movimientos de huelga o de resistencia decretados por el Sindicato.

XIII.- En caso de huelga faltar sin causa justificada, hasta en tres ocasiones a las guardias huelguistas.

XIV.- La desobediencia a los acuerdos legales del Sindicato emanados de las asambleas.

XV.- No desempeñar las comisiones encomendadas por el Comité Ejecutivo o la asamblea durante el movimiento de huelga.

XVI.- Provocar división sindical por sí mismo o por medio de otra persona física o moral, valiéndose de medios directos o indirectos, públicos o secretos, a nombre propio o de otra persona física o moral, para sustraer de la Organización a uno o varios trabajadores, creando conflictos intergremiales.

XVII.- Privar de la vida, provocar la muerte o lesionar a un trabajador o trabajadores por sí mismo o por medio de terceras personas físicas o morales.

XVIII.- Manifestar rebeldía a lo dispuesto en estos Estatutos a sus Reglamentos apartándose de los procedimientos que para ejercer sus derechos señalan, realice actos contra la ideología la unificación y la disciplina que debe reinar entre los miembros del Sindicato y de la C.R.O.M.

XIX.- Causar daños a los edificios sindicales de la C.R.O.M. o consumar hechos que atenten contra la vida, la honra, o los bienes de cualquier miembro del Sindicato, de sus familiares o miembros de la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, sea cual fuere el medio que se emplee.

XX.- La reincidencia en hechos que relajen la discipli-

na sindical y los propósitos emancipadores del Sindicato.

XXI.- Prestar servicios al patrón en caso de que se acuerde suspender éstos.

XXII.- Fomentar a promover el rompimiento de un movimiento de huelga o de resistencia decretado por el Sindicato o la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA.

XXIII.- Conspirar pública o secretamente para variar el orden establecido dentro del Sindicato o de algún organismo filial o de la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, cambiar sus autoridades o alterar de cualquier modo la paz y concordia que debe haber entre los miembros del Sindicato.

XXIV.- Agredir, injuriar, amedrentar, lanzar amenazas de muerte o hacer uso de la violencia física o moral contra uno o más dirigentes sindicales o miembros del Sindicato, dentro o fuera del recinto sindical o lugar de trabajo.

XXV.- Convocar a una reunión, llevarla a cabo o buscar la concurrencia de dos o más personas para hacer burla, expresarse mal, criticar o de cualquier otro modo atacar al Comité ejecutivo del Sindicato o a las personas físicas o morales pertenecientes a la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA.

XXVI.- Dirigir o administrar dolosamente la Caja de Ahorros o cualquier otro Organismo de tipo económico que tenga organizado el Sindicato.

XXVII.- Reunirse tumultuariamente para resistir a la representación Sindical o para impedir el libre ejercicio de sus funciones.

XXVIII.- Plagiar o secuestrar a un trabajador o trabajadores miembros del Sindicato o de la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA.

XXIX.- Disparar armas de fuego en las Asambleas, mítines, eventos sociales o culturales, reuniones, manifestaciones o cualquier acto convocado por el Comité Ejecutivo o la Asamblea.

XXX.- Dejar de cumplir con el pacto de solidaridad entre la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA, las Confederaciones, Federaciones y los Sindicatos, al no secundar los movimientos de huelga, o cualquier acto de resistencia decretado por éstos.

XXXI.- Recibir dinero de la Empresa o representantes patronales al intervenir en la resolución de conflictos o problemas sindicales o de trabajo, ya se trate de trabajadores, comisionados o dirigentes sindicales.

XXXII.- Llegarse a integrar o propiciar la desintegración del Fondo de Resistencia o negarse a pagar las aportaciones correspondientes.

XXXIII.- Celebrar con el patrón o sus representantes convenios que violen el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana en la República Mexicana y/o Contrato Ley

aplicable, en perjuicio de los trabajadores.

XXXIV.- Hacer propaganda en favor de cualquier doctrina contraria a la Organización o a la integridad de la patria, o formar parte de algún Organismo que defina o sustente estas doctrinas.

XXXV.- Hacer uso de armas para llevar a cabo cualquier acto que tienda a debilitar la fuerza de la Organización ya sea que este acto se realice individual o colectivamente.

XXXVI.- Proporcionar a la Empresa datos que sirvan para perjudicar al Sindicato o alguno de sus miembros.

XXXVII.- Hacer mal uso del cargo sindical, ya sea para causar daños u obtener beneficio con detrimento de los intereses gremiales o particulares, tanto del Sindicato como de los integrantes del mismo.

XXXVIII.- Agredir a los dirigentes sindicales, dentro o fuera del recinto oficial o en los lugares de trabajo.

XXXIX.- Lesionar en riña y sin justificación a un miembro del Sindicato o de la CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA.

XL.- Lesionar o privar de la vida sin mediar provocación, a los familiares inmediatos de cualquier asociado o miembro de la C.R.O.M.

XLI.- Anedrentar o hacer uso de la violencia en

despoblado o paraje solitario, contra un miembro del Sindicato o de la C.R.O.M., con el fin de causarle un mal o de obtener un beneficio.

XLII.- Consumar hechos que ataquen el honor, la persona o bienes de cualquier asociado o de cualesquiera de sus familiares.

XLIII.- Reincidir por tres veces consecutivas en faltas de las señaladas en el Artículo Décimo Cuarto de éstos Estatutos.

XLIV.- Cuando de cualquier forma se atente contra los símbolos de huelga o los símbolos patrios.

XLV.- Los socios extranjeros que contravengan lo dispuesto por el Artículo Quinto de los Estatutos, se harán acreedores a la aplicación de la cláusula de exclusión.

La cláusula de exclusión se aplicará a los miembros que ingresen a laborar con posterioridad a la inclusión, de la misma en el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana en la República Mexicana y/o Contrato Ley aplicable de conformidad con lo dispuesto por el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 17.- Para los efectos de éste capítulo se procederá en la forma siguiente:

I.- Cuando se trate de las faltas a que se refiere el Artículo Décimo Quinto, por acuerdo de la mayoría de las dos

terceras partes del total de los miembros del Sindicato, tomado en asamblea general extraordinaria que para tal efecto se convoque, se destituirá de su cargo a los miembros del Comité Ejecutivo y Comisiones.

II.- Para aplicar la cláusula de expulsión es necesario observar las normas siguientes:

a).- Se presentará la acusación verbal o por escrito al Secretario General del Sindicato, quien lo turnará a la Comisión de Honor y Justicia de la Organización, para que ésta le instruya juicio al acusado o acusados y rinda su dictamen a la asamblea general para que lo apruebe, lo modifique o en su caso lo rechace.

La Comisión de Honor y Justicia previo el estudio del expediente que forme con todos los documentos probatorios que le presenten tanto los acusadores como el inculcado o inculcados, rendirá su dictamen proponiendo la absolución del acusado o acusados o la pena que debe corresponderles, de conformidad con las disposiciones de este Capítulo, dictamen que deberá presentarse a la asamblea general, siendo ésta la que por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato, lo resuelva.

b).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

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

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

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

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

g).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los Estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso."

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS "BENITO JUAREZ" DEL RAMO DE TINTORERIAS, LAVANDERIAS, PLANCHADURIAS Y SIMILARES:

"ARTICULO XXXIX.- Con el propósito de mantener la disciplina y la unidad sindical se establecen las siguientes sanciones:

A).- Amonestación.

B).- Suspensión, en el trabajo temporalmente (hasta por ocho días), si se encuentra establecido en el Reglamento Interior del Trabajo.

C).- Expulsión.

A).- Los agremiados para que modifiquen su conducta.

A).- Faltar al orden en asambleas y actos oficiales del Sindicato.

A.1).- Faltar sin justificación a las asambleas y actos del Sindicato.

A.2).- Descuidar el cumplimiento de comisiones y acuerdos de las Asambleas.

B).- Suspensión en el trabajo temporalmente es la privación de los agremiados por alguna falta cometida y hasta por ocho días.

B.1).- Descobedecer los Estatutos o Acuerdos de las Asambleas.

B.2).- Injuriar a los miembros del Comité Ejecutivo.

B.3).- Provocar desorden durante las asambleas del Sindicato.

B.4).- Por falta de pago de sus cuotas sindicales.

C).- Expulsión es la separación definitiva del seno del Sindicato y se utiliza en los siguientes casos.

C.1).- Traicionar los principios del Sindicato.

C.2).- Malversar fondos del Sindicato en este caso además de la expulsión se consignará al responsable.

C.3).- Afiliarse a organizaciones antagonicas del Sindicato o colaborar con las mismas o realizar labor divisionista entre

los miembros.

C.4).- Injuriar o agredir a los miembros del Sindicato.

ARTICULO XL.- Para la aplicación de las sanciones se procederá de la siguiente forma:

1.- En los casos de amonestación y suspensión en su trabajo el Comité Ejecutivo recabará la información necesaria para juzgar si procede la sanción y lo acordará la asamblea, el Comité Ejecutivo aplicará la sanción.

2.- En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

A.- La asamblea se reunirá para conocer de la expulsión.

B.- El trabajador acusado será oído en su defensa.

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

D.- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

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

F.- La expulsión deberá decretarse por los casos expresamente consignados en los Estatutos debidamente comprobados y aplicables al caso."

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA:

"ARTICULO 102.- Son consideradas como faltas de orden sindical:

a).- El incumplimiento o violación parcial o total de la Constitución que norma la vida interna del Sindicato, o sus acuerdos de Congresos, Consejos Nacionales, de Asambleas Seccionales y Delegacionales, o del Comité Ejecutivo Nacional o Seccional.

b).- El sostener y propagar ideas contrarias a las que sustenta la propia organización.

c).- La desobediencia a los mandatos de sus organismos representativos o tener arreglos directos con las empresas que sean lesivos a la disciplina sindical, disposiciones estatutarias o al interés de los trabajadores.

d).- La indisciplina y provocación de conflictos o dificultades intergremiales, que pongan en peligro la vida de la organización.

e).- La falta de respeto a los representantes sindicales.

f).- El abuso de autoridad en los puestos de representación obrera.

g).- El abandono de la lucha por el mejoramiento económico

y social de los trabajadores.

h).- La negativa, sin justificación, para desempeñar cargos sindicales y negligencia en el desempeño de sus funciones.

i).- Todo aquello que redunde en perjuicio de los trabajadores y entorpezca el proceso evolutivo de la clase obrera.

j).- Alterar el orden ó concurrir a las Asambleas en estado de ebriedad.

k).- No acatar las disposiciones del presidente de debates.

l).- Alterar el orden o no concurrir a las reuniones públicas que organice, o a las que debe estar el Sindicato.

m).- No concurrir, sin justificación, a las Asambleas Sindicales.

n).- Amenazar o realizar actos de violencia en agravio de otros miembros del Sindicato, o calumniar a los miembros del Sindicato.

ñ).- Mentir en sus declaraciones ocultando o falseando los hechos que a él le consten.

o).- Encubrir las faltas de otro u otros agremiados, para evitar que sean del conocimiento del Sindicato.

p).- Divulgar los asuntos o acuerdos Sindicales, cuando la divulgación se haga ante personas ajenas al Sindicato, o en

circunstancias que lesionen a la Organización.

q).- Realizar actos de espionaje en perjuicio del Sindicato.

r).- Malversar los fondos y útiles del Sindicato.

s).- Atentar contra propiedades sindicales.

t).- Entorpecer el funcionamiento del Sindicato en cualquier forma.

u).- No acatar durante el periodo de huelga, los acuerdos de Asambleas o los dictados por los Organismos Sindicales en uso de sus facultades.

ARTICULO 103.- Son competentes para conocer y resolver sobre las faltas e implantación de sanciones, bien el Comité Ejecutivo Seccional o por la Comisión de Justicia Seccional, salvo cuando se trate de aplicar la Cláusula de Exclusión, siempre se informará de inmediato al Comité Nacional. En las Delegaciones, se aplicarán las sanciones informando previamente a este Comité.

Las sanciones son: amonestación, verbal o escrita; suspensión provisional en el empleo hasta por ocho días; suspensión de derechos sindicales; expulsión y separación del trabajo.

ARTICULO 105.- Se tendrá como agravantes para calificar una falta y aplicación de la sanción respectiva, las siguientes

circunstancias:

- a).- La categoría sindical del miembro que la cometa.
- b).- Si al ejercer un cargo sindical abusa de las facultades que tiene o de la confianza que le hubieren otorgado los socios.
- c).- Si para cometer la falta se hubiere coludido con otras personas.
- d).- La reincidencia en las faltas.
- e).- La mala fe y la premeditación con que hubiere procedido.
- f).- La gravedad de las consecuencias de la falta, aunque no se hubiere previsto.
- g).- Si al demostrarle su falta o hacerle saber la sanción, el acusado se porta con soberbia, descaro o altanería.

ARTICULO 106.- Son causas para la aplicación de la Cláusula de Exclusión las siguientes:

- a).- Renunciar al Sindicato o ser expulsado del mismo.
- b).- Ser reincidentes, en la Comisión de faltas graves que hayan sido sancionadas con anterioridad, y que lesionen los intereses del Sindicato o quebranten su unidad.

c).- Substituir la voluntad colectiva con abusos de autoridad que rompan las normas establecidas en esta Constitución, alteren la relación laboral en perjuicio del Sindicato o de sus miembros o impidan el funcionamiento normal de la organización.

d).- Cometer actos que debiliten gravemente al Sindicato frente a la empresa, de espionaje, de agresiones a la organización, de disolución, de indisciplina, esquirolaje o derrotismo.

e).- Cometer robos o desfalcos en perjuicio del Sindicato.

f).- Malversar los fondos sindicales.

g).- Realizar actos que afecten o debiliten la Unidad Sindical.

ARTICULO 107.- Las Secciones podrán aplicar la Cláusula de Exclusión a alguno de sus miembros, informando al Comité Nacional para que éste convoque a una Asamblea Extraordinaria, en donde únicamente se tratará lo relacionado con la sanción. Podrá presidir la Asamblea como Presidente de los Debates, algún miembro de ese Comité Nacional. Antes, el Comité Ejecutivo Seccional, turnará a su Comisión Seccional de Justicia, la investigación para la aplicación de la Cláusula de Exclusión, que se practicará con la asistencia del trabajador, si le interesa, previa cita. Formulará un dictamen que, de ser condenatorio, se someterá para su aprobación a la Asamblea Extraordinaria de la Sección a la cual pertenece el trabajador, en donde será oído en defensa, si concurre, y se conocerán las pruebas que disponga la Comisión y las que aporte

el acusado. Aprobada la expulsión, el acuerdo deberá remitirse a la Comisión Nacional de Justicia, para que proceda en los términos del Artículo 62."

SINDICATO "20 DE NOVIEMBRE" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS FABRICAS DE ARTICULOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS E INSTALACION EN EL D.F.:

"ARTICULO 28.- Los socios que no cumplan con las disposiciones de estos estatutos, los acuerdos de las asambleas se harán acreedores a las siguientes sanciones:

- I.- Amonestación.
- II.- Suspensión de derechos sindicales.
- III.- Remoción del cargo sindical.
- IV.- Expulsión del Sindicato.

La expulsión del Sindicato, también se aplicará a aquellos trabajadores que hagan labor de división entre sus compañeros, en las fuentes de trabajo, tratando de agremiarlos a una Organización Sindical antagonica.

ARTICULO 29.- Se aplicará la amonestación en los siguien-

tes casos:

a).- Por impuntualidad en la asistencia a las asambleas, por dejar de concurrir a las mismas, o manifestarse ante ellas, en forma inconveniente y provocadora.

b).- En los demás casos de indisciplina sindical en que la falta sea leve.

ARTICULO 30.- Procederá la suspensión de los derechos sindicales, hasta por 30 días, según la gravedad de la falta y por acuerdo de la asamblea, en los siguientes casos:

a).- Por la impuntualidad en el pago de las cuotas sindicales obligatorias.

b).- Por reincidencia en cualquiera de las faltas que hayan motivado una amonestación.

c).- Por actos contrarios a la disciplina o a la solidaridad del Sindicato.

ARTICULO 32.- Las sanciones previstas en el Artículo 29 se aplicarán por la asamblea o por la comisión ejecutiva, que deberá en su caso, dar cuenta a la asamblea para su aprobación.

Las sanciones establecidas en el artículo 30 serán decretadas por la asamblea, pero en casos urgentes, que pueda quebrantarse la integridad del Sindicato, por la dilación, podrán

aplicarlas el Comité Ejecutivo y las someterá a la aprobación de la asamblea. En todo caso, el Comité de Vigilancia, rendirá previamente dictamen y, se le dará oportunidad al asociado de ser oído y hacer valer sus pruebas y defensas.

ARTICULO 33.- Procederá la expulsión del Sindicato en los casos siguientes:

- a).- Por hacer labor divisionista entre los asociados.
- b).- Por asumir indebidamente la representación del Sindicato.
- c).- Por celebrar convenios o entrar en arreglos con las empresas, notoriamente contrarios a los intereses de los trabajadores.
- d).- Por actos graves de deslealtad al Sindicato, que pongan en peligro la integridad de la agrupación, tanto en las relaciones intergremiales como Obrero-Patronales.
- e).- Por actos de agresión física o de difamación en contra de los directivos o comisionados sindicales.
- f).- Por fomentar la agitación o indisciplina, planteando cuestiones ajenas al interés del Sindicato, o aún siendo de su incumbencia, si se emplean procedimientos que revelen un propósito de destruir al Sindicato.
- g).- Por no cubrir las cuotas ordinarias o las extraordi-

narias expresamente aceptadas, por más de tres meses.

h).- Por cometer actos fraudulentos en perjuicio del Sindicato o de sus agremiados.

i).- Por observar una conducta reiterada inmoral o antisocial, que afecte el prestigio o la salud moral del Sindicato.

ARTICULO 34.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión, se observarán las normas siguientes:

a).- La asamblea de trabajadores, se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

b).- El trabajador afectado, será oído ante la Asamblea y podrá oponer todas las pruebas para su defensa que estime convenientes.

c).- La Asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

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

e).- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.

f).- La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados,

y exactamente aplicables al caso, conforme al Artículo 371 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo.

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS METALURGICAS,
SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.:

"ARTICULO XVI.- Para la conservación del orden interno y para el efecto de que los miembros cumplan estos Estatutos, se establecen las siguientes correcciones disciplinarias:

- a).- Amonestación verbal.
- b).- Amonestación escrita.
- c).- Suspensión en sus derechos sindicales hasta por un año.
- d).- Las que autorice la Ley Federal del Trabajo.
- e).- Las demás que establezcan estos estatutos.

ARTICULO XVII.- Para la aplicación de la corrección disciplinaria, se considera:

- a).- El perjuicio que haya causado a otro u otros miembros del Sindicato.
- b).- Las consecuencias que hayan tenido para el Sindicato.

c).- Las circunstancias que hayan prevalecido al realizarse el acto o actos que constituyan la falta.

ARTICULO XVIII.- Las correcciones disciplinarias se aplicarán a través de los órganos que según estos estatutos tenga competencia para hacerlo.

ARTICULO XIX.- No podrán aplicarse dos o más correcciones para la comisión de una misma falta.

ARTICULO XX.- Son motivo para que los agremiados del Sindicato puedan ser expulsados de él:

a).- El atentar en cualquier forma en contra de la existencia del Sindicato.

b).- Los actos de traición, entendiéndose como tales los que se realicen en conclusión con el sector patronal, con alguna organización antagonica o con cualquier persona física o moral, que tiendan a causar al Sindicato un perjuicio independiente de que éste se consuma o no.

c).- Aceptar realizar sus labores en la Empresa en que presten sus servicios, cuando estuviere afectada por movimiento

de huelga, decretado por el Sindicato.

d).- Desempeñar el papel de esquirol, entendiéndose como tal, el presentarse a realizar labores en alguna empresa, para substituir a trabajadores huelguistas.

e).- Disponer de fondos y bienes de la organización realizada intencionalmente en forma indebida.

f).- Causar intencionalmente, daños materiales a los bienes del Sindicato.

ARTICULO XXI.- Para la expulsión deberá seguirse el siguiente procedimiento:

1.- Cuando se tenga conocimiento de que alguno o algunos de los socios del Sindicato, han realizado acto que constituya motivo de expulsión, el Comité Ejecutivo ya sea por iniciativa propia o a petición de otro Organó o miembro del Sindicato procederá a practicar una investigación en la que:

a).- Citará al acusado, haciéndole saber el contenido de la acusación que en su contra haya y oír lo que aduzca en su defensa.

b).- Recibirá las pruebas que tiendan a demostrar los hechos que imputen al acusado, así como las que tiendan a probar su inocencia.

c).- Recibidas las pruebas, si a su juicio hay elementos

suficientes para demostrar la responsabilidad de el o de los acusados, dictará resolución, consignando el asunto al Tribunal de Honor y Justicia, pidiendo que éste, emita dictamen en el sentido de que debe decretarse la expulsión, si a su juicio no hay pruebas suficientes para demostrar la responsabilidad de el o los acusados, dictará resolución, mandando archivar la investigación bajo su responsabilidad.

d).- Si la investigación se practicó a solicitud de algún otro Organó o miembro de la organización y el solicitante no quedase conforme con la resolución de el archivo del Comité Ejecutivo, lo hará saber a éste para que remita el expediente al Tribunal de Honor y Justicia, a efecto de que confirme o revoque la determinación del Comité Ejecutivo.

2.- El Tribunal de Honor y Justicia al recibir la consignación del Comité Ejecutivo, procederá:

a).- Si la petición del Comité es en el sentido de que debe decretarse la expulsión de el o de los acusados, para la investigación y que esta no resulte insuficiente, el Tribunal de Honor y Justicia la ampliará, recibiendo más pruebas y oyendo al o a los acusados en su defensa.

b).- Si el Tribunal de Honor y Justicia resuelve que debe decretarse la expulsión, lo hará saber al Comité Ejecutivo, enviándole copia del dictamen y pidiéndole que convoque a asamblea general extraordinaria para que conozca y resuelva sobre la expulsión.

sión.

c).- Si el expediente contiene resolución de archivo por parte del Comité Ejecutivo, el Tribunal de Honor y Justicia, estudiará la investigación para confirmarla o revocarla. Si la confirma, devolverá el expediente al Comité Ejecutivo. Si considera que debe revocarse, antes de hacerlo, procederá en los términos de los incisos que anteceden. La resolución que omita en uno u otro sentido, será inapelable.

b).- El Comité Ejecutivo, al recibir del Tribunal de Honor y Justicia el dictamen de expulsión, procederá:

a).- A convocar a una asamblea general extraordinaria, que deberá ser citada cuando menos con ocho días de anticipación y que deberá tener como único objeto el conocer y resolver sobre la expulsión. La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato cuando menos.

b).- A citar a los acusados para que concurren a la Asamblea a defender sus derechos, entregándoles copia del dictamen, aunque no concurren a ella. La cita podrá practicarse en el domicilio que él o los acusados tengan registrado en el Sindicato, debiendo hacerse cuando menos con tres días de anticipación a aquel en que deba celebrarse la Asamblea, levantándose la constancia de haberse practicado.

3.- El día y hora en que debe celebrarse la Asamblea,

una vez instalada.

a).- Se elegirá un Presidente de Debates, un Secretario y dos Escrutadores.

b).- Se requerirá al o a los acusados para que, nombren un defensor o manifiesten si se defenderán por sí mismos.

c).- Si no hubieran concurrido el o los acusados, o estos no nombraran defensor y no manifiesta que se defenderá por sí mismos, se procederá a nombrarles un defensor de los mismos asambleístas, defensor que deberá ser electo por las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato, cuando menos.

d).- El Tribunal de Honor y Justicia, por conducto de uno de sus miembros, dará lectura a su dictamen, pudiendo argumentar en favor de su petición acusatoria.

e).- A continuación se dará el uso de la palabra al acusado y si son varios, en el orden en que aparezcan en el dictamen del Tribunal de Honor y Justicia, para que, ya sea directamente o por conducto de su defensor, conteste la acusación y exponga lo que corresponda a su defensa, debiendo concentrar su exposición, a rebatir el dictamen acusatorio; podrá aportar otra u otras pruebas que no hubieren sido recibidas por el Tribunal de Honor y Justicia, siempre que puedan recibirse en la misma Asamblea o sea que el oferente las presentare debidamente preparadas. El Tribunal de Honor y Justicia podrá replicar y el acusado o acusados, podrán duplicar las exposiciones del Tribunal de Honor

y Justicia como las de la defensa, no deberán exceder de treinta minutos. El o los acusados podrán presentar su defensa por escrito, dándole lectura en la Asamblea.

f).- Terminadas las exposiciones del Tribunal de Honor y Justicia de la defensa, se concederá a la Asamblea un receso de quince minutos para deliberar transcurridos los cuales, se procederá a tomar la votación en forma normal, debiendo emitirse los votos en el sentido que si es de expulsarse del Sindicato al o a los acusados o no, si son varios acusados, el voto puede ser para uno en un sentido y para otros en otro sentido.

g).- Si el resultado de la votación arroja el acuerdo de que no es de expulsar al o a los acusados, se hará declaratoria correspondiente, con todas sus consecuencias estatutarias y contractuales.

4.- No se podrá volver a juzgar a los miembros del Sindicato, por los mismos hechos por los que ya se les hubiera juzgado."

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUIMICA, PETROQUIMICA, CARBOQUIMICA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, C.T.M.:

"ARTICULO 110.- Los miembros del Sindicato que dejen de cumplir con las disposiciones de este Estatuto, y los Reglamentos

Interiores respectivos, quedarán sujetos a las sanciones que en su caso sean aplicables conforme a este Capítulo, y que serán las siguientes:

I.- Amonestación.

II.- Suspensión de derechos sindicales.

III.- Suspensión temporal del trabajo.

IV.- Expulsión del Sindicato mediante la aplicación de la cláusula de exclusión.

ARTICULO 111.- Son causas de amonestación:

I.- Las establecidas en los reglamentos contemplados en el presente Estatuto.

II.- Cuando el trabajador tenga una falta injustificada en su trabajo. En caso de que incurra en más de una falta injustificada pero menos de cuatro, en un lapso de 30 días, la asamblea determinará la sanción disciplinaria que corresponda.

III.- El tratar en forma inconveniente los asuntos sindicales o faltar al respeto a sus representantes.

ARTICULO 112.- La suspensión de derechos sindicales deberá aplicarse en los siguientes casos:

I.- Por negarse a pagar la cuota sindical sin causa

justificada.

II.- Por negarse a desempeñar comisiones por nombramiento de asamblea, o de los Comités Ejecutivos Nacional o Locales, sin mediar razón justificada.

III.- Por calumniar a los asociados.

IV.- Por negarse a votar cuando haya sido requerido para ello.

V.- Por no cumplir con el Reglamento Interior de la sección o con el presente Estatuto.

ARTICULO 113.- Son causas para suspensión del trabajo:

I.- La desobediencia de los acuerdos legales del Sindicato, emanados de las asambleas.

II.- Por asistir en estado de ebriedad o bajo los efectos de drogas enervantes a las asambleas.

III.- Por incitar a la violencia o provocar disturbios de hecho o de palabra, durante la asamblea o fuera de ella.

IV.- Por expresarse en forma indebida en contra del Sindicato y/o sus representantes.

V.- Por proporcionar informes del Sindicato en perjuicio de éste.

VI.- Por no concurrir a las asambleas, mitines o

actos convocados por el Sindicato.

VII.- Por reincidir en lo dispuesto en el inciso II del Artículo 111 del presente Estatuto.

VIII.- Por otras causas que lo ameriten a juicio de los Comités Nacional o Locales, Comisión Nacional de Honor y Justicia, Congresos o Consejos Nacionales.

ARTICULO 114.- Los miembros del Sindicato serán expulsados del mismo por los siguientes hechos:

I.- Substracción o malversación de los fondos del Sindicato.

II.- Por comerciar las recomendaciones a trabajadores temporales, vender plazas o cualquier otra forma de corrupción en su beneficio.

III.- No secundar las huelgas decretadas.

IV.- Contravenir las disposiciones del Comité de Huelga.

V.- Hacer labor de división entre los socios.

VI.- Traición al Sindicato, presentándose a maniobras patronales.

VII.- Por una comprobada conducta de indisciplina a los acuerdos de las asambleas, Comités Nacional y Locales, Comisión Nacional de Honor y Justicia, Congresos y Consejos Nacionales.

VIII.- Por pretender la disolución del Sindicato o la separación del mismo de la Central a que pertenece.

IX.- Por solicitar su ingreso a cualquier otro sindicato sin previo permiso autorizado por escrito por el Comité Ejecutivo Nacional.

X.- Por otros análogos e igualmente graves a juicio de la asamblea, del Ejecutivo Nacional o de la Comisión de Honor y Justicia.

ARTICULO 116.- Corresponde al Comité Ejecutivo Nacional, aplicar a los afiliados las sanciones a que alude este Estatuto, sin perjuicio de las facultades que el mismo confiere a los Comités Ejecutivos Locales.

ARTICULO 117.- Los Comités Ejecutivos Locales tendrán facultades para imponer sanciones a los miembros de su sección o subsección, cuando éstos incurran en las faltas previstas en los Artículos 111, 112, 113, del presente Estatuto, informando al Comité Nacional cuando se trate de la aplicación del Artículo 114 del presente Estatuto.

El Comité Ejecutivo Nacional está facultado para modificar o revocar las sanciones impuestas por los Comités Locales, siempre y cuando encuentre que existen causas justificadas para ello.

ARTICULO 118.- Para expulsar a un miembro del Sindicato, se seguirá el siguiente procedimiento:

I.- Que el acusado incurra en alguno de los apartados del Artículo 114 del Estatuto; que sea formalmente denunciado ante el Comité Ejecutivo Local o que los hechos que se le imputan sean tan evidentes, que no haya duda de la sanción a que se haga acreedor.

II.- Recibida la acusación y comprobados los cargos, el Comité Local convocará a asamblea para que ésta conozca la denuncia y designe a la Comisión de Honor y Justicia Local, a la que por oficio turnará la queja.

III.- Que la Comisión, una vez que haya notificado la decisión del juicio que seguirá al acusado, escuche a éste y le permita presentar pruebas de descargo y defenderse personalmente o a través de los defensores que designe, que podrán ser hasta tres y siempre miembros del Sindicato.

IV.- La Comisión realizará las investigaciones que considere pertinentes, dando intervención a la parte demandada por sí, o a través de sus defensores y, en caso de rebeldía, por la persona que en tal circunstancia se nombre. Emitido el dictamen se dará a conocer a la asamblea más próxima, la que decidirá sobre el sentido del mismo.

Si el acuerdo de la asamblea es absolutorio, se archivará

el expediente y en caso de que la parte acusadora se inconforme, podrá solicitar la revisión al Comité Nacional.

V.- La Comisión de Honor y Justicia Local deberá emitir su fallo en un plazo no mayor de treinta días, para lo cual contará con las facilidades necesarias que le proporcionará el Comité Ejecutivo Local.

VI.- Para que el acuerdo de expulsión de un socio tenga validez, se requiere que sea tomado en asamblea ordinaria o extraordinaria por la mayoría de los asistentes, ratificándose por las dos terceras partes de los miembros de la Sección o Subsección respectiva, según lo previene la Ley Federal del Trabajo.

VII.- Cuando el acuerdo de expulsión satisfaga los requisitos del inciso anterior, el Comité Ejecutivo Local lo comunicará al Comité Ejecutivo Nacional y al acusado y solicitará a la empresa la separación del sancionado, sin responsabilidad para ella".

ASOCIACION MEXICANA DE TRABAJADORES, EMPLEADOS Y AGENTES DE LA INDUSTRIA DE COMERCIO EN GENERAL, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA:

"Artículo 29.- Los socios que incumplan las disposiciones de estos estatutos, los acuerdos de las asambleas o del Comité

Ejecutivo en el ejercicio de sus funciones; quedarán sujetos, según la gravedad de la falta, a las sanciones siguientes:

I.- Amonestación por escrito.

II.- Suspensión de derechos sindicales.

III.- Remoción del cargo sindical.

IV.- Expulsión del sindicato.

Artículo 30°.- Se aplicará la amonestación en los siguientes casos:

a).- Por impuntualidad en la asistencia a las asambleas, por dejar de concurrir a las mismas o manifestarse ante ellas en forma inconveniente y provocadora.

b).- En los demás casos de indisciplina sindical en que la falta sea leve.

ARTICULO 31.- Procederá la suspensión de los derechos sindicales derivados de estos Estatutos, en todo o en parte, hasta por un tiempo de seis meses, según la gravedad de la falta, en los siguientes casos:

a).- Por reincidencia en cualquiera de las faltas que haya motivado una amonestación.

b).- Por la falta de pago sin causa justificada de 60 días cuotas sindicales ordinarias.

c).- Por negarse el trabajador a desempeñar una comisión sindical sin causa justificada, que le haya sido encomendada por el Comité Ejecutivo o por la asamblea.

d).- Por actos contrarios a la disciplina o a la solidaridad sindical, de grave significación.

La suspensión de los derechos sindicales no releva de la obligación del pago de las cuotas establecidas de conformidad con los Estatutos; en la intoligencia de que la falta de pago de las cuotas sindicales correspondientes, durante un término mayor de 60 días causará la pérdida de los derechos sindicales.

Artículo 33°.- Las sanciones previstas en el artículo 30 se aplicarán por el Comité Ejecutivo, mediante escrito dirigido a los trabajadores del caso, haciéndoles saber que se dejará constancia del mismo en el archivo del sindicato pero deberán someterse a la aprobación de la asamblea inmediata, donde el afectado será oído en su defensa.

Las sanciones establecidas en el artículo 31 serán decretadas por la Asamblea; pero, como excepción, en casos urgentes en que pueda quebrantarse la integridad del sindicato por la dilación, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren y la gravedad de los cargos, podrá aplicarlas de inmediato el Comité Ejecutivo del Sindicato, pero las someterá a la aprobación de la asamblea, donde el afectado será oído y podrá hacer valer

sus pruebas y defensas, que deberá convocarse en un término de 15 días, a partir de la fecha en que se haya aplicado la sanción. En todo caso, el Comité Ejecutivo del Sindicato deberá tener en cuenta previamente el dictamen de la comisión de vigilancia o de la comisión de Honor y Justicia, según la índole de los cargos, quienes lo rendirán después de que, habiendo sido citados, hayan comparecido los interesados, donde se le hará saber al acusado los cargos que se le imputan, se le oirá y se le recibirán las pruebas que ofrezca en su defensa; se recibirán las pruebas aportadas en su contra y se recabarán también datos y pruebas al alcance de la comisión respectiva, la cual deberá rendir el dictamen referido, en su término de 30 días, a partir de la fecha en que se haya requerido su intervención.

Artículo 34°.- Procederá la expulsión del sindicato en los casos siguientes:

- a).- Por hacer labor divisionista entre los asociados.
- b).- Por asumir indebidamente la representación del sindicato.
- c).- Por celebrar convenios o entrar en arreglos con las empresas, notoriamente contrarios a los intereses de los trabajadores.
- d).- Por actos graves de deslealtad al sindicato, que pongan en peligro la integridad de la organización, tanto

en las relaciones intergremiales como obrero-patronales.

e).- Por actos de agresión física o de difamación en contra de los directivos o comisionados sindicales.

f).- Por fomentar la agitación o indisciplina, planteando cuestiones ajenas al interés del sindicato o, aun siendo de su incumbencia, si se emplean procedimientos que revelen un propósito de destruir al sindicato.

g).- Por observar una conducta reiterada inmoral o antisocial, que afecte al prestigio a la moralidad del sindicato.

h).- Por cometer actos fraudulentos en perjuicio del sindicato o de sus socios.

i).- Por ingresar a otro sindicato, cuando este hecho afecte al interés profesional representado por esta organización sindical, o a la integridad de la misma.

Artículo 35°.- La expulsión de un trabajador del sindicato requerirá para su validez, que el trabajador comparezca ante la Comisión de Honor y Justicia, previa cita, donde se le harán saber los cargos que se le imputan, se le oirá y se le recibirán las pruebas que ofrezca en su defensa; y en ese mismo acto, se recibirán las pruebas aportadas en su contra. La Comisión recabará también los datos y pruebas a su alcance, en relación con los cargos referidos.

La Comisión de Honor y Justicia, una vez efectuada esa comparecencia, dentro de un término de 10 días, rendirá el dictamen correspondiente al Comité Ejecutivo.

El Comité Ejecutivo, por conducto del Secretario General, convocará a una asamblea que deberá celebrarse dentro de los 20 días siguientes a la fecha de recepción del dictamen, para el sólo efecto de conocer de la expulsión; en el cual se dará lectura al dictamen referido, dando a conocer las pruebas aportadas, y el acusado tendrá la garantía de ser oído y de hacer valer sus pruebas y defensas, la expulsión, en su caso, deberá ser aprobada por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato en votación nominal y directa, haciéndose constar en el acta de la asamblea quienes asistieron a ella, el sentido en que votaron, y la firma de los mismos. Al respecto, se observará debidamente lo dispuesto en la fracción VII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo."

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES
DE LA REPUBLICA MEXICANA, C.T.M.:

"Artículo 53o.- Los miembros del Sindicato que dejen de cumplir con las disposiciones de este Estatuto, de los Reglamen-

tos y de los acuerdos de las asambleas, se harán acreedores a las siguientes correcciones:

I.- Amonestación.

II.- Suspensión en sus derechos sindicales.

III.- Suspensión en el trabajo.

IV.- Destitución del cargo que desempeñe en el Sindicato.

V.- Expulsión.

Artículo 54o.- Los socios serán amonestados en los siguientes casos:

I.- Cuando no se presenten puntualmente a las asambleas.

II.- Cuando dejen de asistir a las asambleas sin causa justificada.

III.- Cuando no guarden la debida compostura durante las mismas.

IV.- En los demás casos similares a los anteriores.

Artículo 55o.- Los socios serán suspendidos en sus derechos sindicales en los siguientes casos:

I.- Por falta de pago de la cuota sindical, sin causa justificada.

II.- Por no desempeñar cualquier comisión que se les confiera.

III.- Por calumniar a los demás socios.

IV.- Por no emitir su voto cuando sea requerido para ello.

IV.- Cuando reincidan en cualquiera de las faltas del Artículo anterior.

VI.- Por ingresar o participar los trabajadores jubilados en Asociaciones o Grupos de Presión ajenos a los intereses del Sindicato, de la Confederación de Trabajadores de México y del Partido Revolucionario Institucional.

VII.- Por otras causas análogas a las que señala este Artículo.

Artículo 56o.- Los socios se harán acreedores a la suspensión en el trabajo, por el término que decrete la asamblea, en los siguientes casos:

I.- Por reincidencia en las faltas a que se refiere el Artículo anterior.

II.- Por otras causas análogas, a juicio de la asamblea.

Artículo 58o.- Son causas para expulsar a los socios,

del Sindicato y del Trabajo, las que siguen:

- I.- Hacer labor de división entre los socios.
- II.- Disponer indebidamente de los fondos del Sindicato.
- III.- No secundar las huelgas decretadas por el Sindicato.
- IV.- La traición al Sindicato, prestando servicios de espionaje a las empresas o no guardando en secreto los asuntos que se traten.
- V.- La desobediencia a los acuerdos legales del Sindicato, emanados de las asambleas o de los Congresos.
- VI.- La insubordinación grave contra los representantes del Sindicato en asuntos sindicales.
- VII.- La reincidencia en hechos que relajen la disciplina sindical y los propósitos emancipadores del Sindicato.
- VIII.- Realizar actos que afecten el Patrimonio Sindical.
- IX.- Pertenecer a Asociaciones, Grupos de Presión o Partidos Políticos ajenos al interés del Sindicato, o representarlos pasiva o activamente en contiendas electorales.
- X.- Otras causas análogas o distintas, a juicio de la Asamblea.

Artículo 60o.- Las responsabilidades en que incurran

los miembros del Sindicato pertenecientes a las Secciones o a sus organismos de Gobierno, serán sancionados por las Asambleas respectivas de cada una de esas Secciones constituidas en jurado.

Artículo 61o.- Para la imposición de estas medidas disciplinarias, las asambleas nombrarán previamente una Comisión de Honor y Justicia que estará compuesta de tres miembros, y la cual se encargará de practicar las averiguaciones necesarias para comprobar los hechos que motiven su intervención y rindan su dictamen respectivo a la Asamblea.

Artículo 62o.- Concluida la instrucción y formulado el dictamen correspondiente, la Comisión de Honor y Justicia por conducto del Comité Ejecutivo Local correspondiente, convocará a una Asamblea a que se constituya en Jurado para conocer del caso y ante la cual deberá rendir el informe respectivo la citada Comisión; se recabarán boletas de los trabajadores asistentes, las cuales deberán contener, Asambleas de que se trate, nombre del trabajador, lugar, fecha y firma, continuándose el procedimiento en la siguiente forma:

a).- El inculpado deberá ser citado a la sesión a que se refiere el precepto anterior, a efecto de que con toda libertad y amplitud exponga sus razones y de las explicaciones que estime convenientes para justificar su proceder.

b).- Cuando no concurra el interesado a la cita que

le haya sido librada para ser juzgado, sin que exista causa justificada para esta falta de asistencia, se convocará a una nueva asamblea que deberá tener verificativo dentro de los diez días siguientes y se advertirá al interesado que de no concurrir en esta segunda ocasión, se llevará a cabo la Asamblea sin su intervención y ésta, constituida en Jurado, resolverá la pena que se le imponga, la cual se considerará ajustada a derecho.

c).- Reunida la asamblea, se procederá a la elección de una Mesa Directiva que estará integrada por un Presidente y dos Secretarios, y después de hecha la elección, en primer término se oír el informe que rinda la Comisión de Honor y Justicia acerca del caso que se trate, y acto seguido se tomará su declaración al inculcado y se procederá al estudio de todas las pruebas que existan sobre el particular o se recibirán las nuevas que ofrezca el interesado, o la Comisión.

d).- Desahogado el anterior procedimiento, se oír el dictamen de la comisión y los alegatos que sobre el particular desee formular el inculcado y acto seguido se procederá a la discusión de la pena que deba imponerse al responsable y en la cual deberá tomar parte la asamblea mediante el uso de la palabra de cualquiera de sus miembros que la solicite.

e).- Una vez que se declare suficientemente discutido el caso, se procederá a recoger la votación respecto a la pena que deba aplicarse al enjuiciado, de acuerdo con los Estatutos y la cual se determinará por mayoría de votos de la Asamblea,

a la que deberán concurrir cuando menos las dos terceras partes de los integrantes de la Sección.

f).- El acta de la Asamblea deberá asentar el nombre de los asistentes y el voto razonado de cada uno y la firma.

Artículo 65o.- Los socios expulsados por una Sección o por cualquier otra dependencia del Sindicato, no podrán ser admitidos por ninguna otra de sus entidades, sin el consentimiento expreso del que haya aplicado esa pena y en ningún caso será readmitido antes de un año de la fecha en que se le haya aplicado tal sanción.

Artículo 66o.- Los socios que hayan sido expulsados por traición al Sindicato o por cualquier otra causa infamante, en ningún caso podrán ser readmitidos."

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CASAS COMERCIALES,
SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.:

"ARTICULO XVI.- Para la conservación del orden interno y para el efecto de que los miembros cumplan estos estatutos se establecen las siguientes correcciones disciplinarias.

a).- Amonestación verbal.

b).-- Amonestación escrita.

c).-- Suspensión en sus derechos sindicales hasta por un año.

d).-- Las que autorice la Ley Federal del Trabajo.

e).-- Las demás que establezcan estos estatutos.

ARTICULO XVII.-- Para la aplicación de la corrección disciplinaria se considera:

a).-- El perjuicio que haya causado a otro y a otros miembros del sindicato.

b).-- Las consecuencias que haya tenido el sindicato.

c).-- Las circunstancias que hayan establecido al realizarse el acto o actos que constituya la falta.

ARTICULO XVIII.-- Las correcciones disciplinarias se aplicarán a través de los órganos que según estos estatutos tengan competencia para hacerlo.

a).-- El perjuicio que haya causado a otro y otros miembros del sindicato.

b).-- Las consecuencias que haya tenido para el sindicato.

c).-- Las circunstancias que hayan establecido al realizarse el acto o actos que constituyan la falta.

ARTICULO XIX.- Las correcciones disciplinarias se aplicarán a través de los órganos que según estos estatutos tengan competencia para hacerlo.

ARTICULO XX.- No se podrán aplicar dos o mas correcciones por la misma falta.

ARTICULO XXI.- Son motivos para que los miembros del sindicato puedan ser expulsados.

a).- El atentar en cualquier forma en contra de la existencia del sindicato.

b).- Los actos de traición entendiéndose como tales los que se realicen en conclusión del sector patronal con alguna organización antagonica o con cualquier persona física o moral que tienden a causar al sindicato un perjuicio independientemente de que se consuma o no.

c).- Aceptar realizar sus labores en la empresa en que presten sus servicios cuando estuviere afectada por movimiento de huelga decretado por el sindicato.

d).- Desempeñen el papel de esquirol entendiéndose como tal el presentarse a realizar labores en alguna empresa para substituir a trabajadores en forma indebida.

e).- Disponer de fondos y bienes de la organización realizado intencionalmente en forma indebida.

f).- Causar intencionalmente daños materiales en los bienes del sindicato.

ARTICULO XXII.- Para la expulsión deberá seguirse el siguiente procedimiento.

Cuando se tenga conocimiento de que alguno o algunos de los socios del sindicato han realizado actos que constituyan motivo de expulsión al Comité Ejecutivo ya sea por iniciativa propia o a petición de otro organo o miembro del sindicato procederá a practicar una investigación en la que:

a).- Citará al acusado haciéndole saber el contenido de la acusación que en su contra haya y oír lo que aduzca en su defensa.

b).- Recibirá las pruebas que tiendan a demostrar los hechos que imputen al acusado así como las que tiendan a probar su inocencia.

c).- Recibidas las pruebas si a su juicio hay elementos suficientes para demostrar la responsabilidad de él o de los acusados dictará resolución consignando el asunto al Tribunal de Honor y Justicia pidiendo a este emita directamente en el sentido de que debe decretarse la expulsión si a su juicio o no hay pruebas suficientes para demostrar la responsabilidad de él o de los acusados, dictará resolución dando archivo a la investigación bajo su responsabilidad.

d).- Si la investigación se practico a solicitud de algún organo o miembro de la organización y si el solicitante no quedare conforma con la resolución de archivo del comité ejecutivo lo hara' saber a este para que remita el expediente al Tribunal de Honor y Justicia a efecto de que confirme y, revoque la determinación del comité ejecutivo.

El Tribunal de Honor y Justicia al recibir la consignación del Comité Ejecutivo procederá:

a).- Si la petición del Comité es en el sentido de que debe decretarse la expulsión de el o de los acusados para la investigación y que no resulte insuficiente el Tribunal de Honor y Justicia la ampliará recibiendo las pruebas y oyendo al o los acusados.

b).- Si el Tribunal de Honor y Justicia resuelve que debe decretarse la expulsión lo hará saber al Comité Ejecutivo enviándole que convoque a Asamblea General Extraordinaria para que conozca y resuelva sobre la expulsión.

c).- Si el expediente contiene resolución de archivo por parte del Comité Ejecutivo el Tribunal de Honor y Justicia estudiará la investigación para confirmarla o revocarla, si la confirma devolverá el expediente al Comité Ejecutivo. Si considera que debe revocarse antes de hacerlo procederá en los términos de los incisos que anteceden. La resolución que emita en uno y otro sentido será inapelable.

a).- Convocar a una Asamblea General Extraordinaria que deberá ser citada cuando menos ocho días antes y que deberá tener como único objetivo el conocer y resolver sobre la expulsión. La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato cuando menos.

b).- Al citar a los acusados para que concurran a la Asamblea a defender sus derechos entregándoles copia del dictamen aunque no concurran a ella la cita podrá practicarse en el domicilio que el o los acusados tengan registrado en su sindicato debiendo hacerse cuando menos con tres días de anticipación a aquel en que deba celebrarse la asamblea levantándose constancia de haberse practicado, el día y hora en que debe celebrarse la asamblea una vez instalada.

c).- Se elegirá un Presidente de Debates un secretario y dos escrutadores.

d).- Se requerirá al o a los acusados para que nombren un defensor o manifiesten si se defenderán por sí mismos, si no se les nombrará un defensor de los mismos asambleístas, defensor que deberá ser electo por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato cuando menos.

e).- A continuación se dará el uso de la palabra al acusado y si son varios en el orden en que aparezcan en el dictamen del Tribunal de Honor y Justicia para que ya sea directamente o por conducto de su defensor conteste la acusación y exponga

lo que corresponda a su exposición a rebatir el dictamen acusatorio podrá aportar otra u otras pruebas que no hubieren sido recibidas por el Tribunal de Honor y Justicia podrá replicar el acusado o acusados podrán duplicarse las exposiciones del Tribunal de Honor y Justicia como las de la defensa no podrán exceder de treinta minutos. El o los acusados podrán presentar en defensa por escrito dándole lectura en la Asamblea.

f).- Terminadas las exposiciones del Tribunal de Honor y Justicia y de la defensa se concederá a la asamblea un receso de quince minutos para deliberar transcurridos los cuales se procederá a tomar votación en forma nominal debiendo emitirse votos en el sentido que si es de expulsar del sindicato al o a los acusados o no, si son varios acusados el voto puede ser para unos en sentido afirmativo y para otros en sentido negativo.

g).- Si el resultado de la votación arroja el acuerdo de que es de expulsar al o a los acusados o a alguno de ellos en ese mismo acto se hará la declaración de que quedan absueltos o en su caso absuelto el que resultase y con todas las consecuencias estatutarias contractuales.

No se podrá volver a juzgar a los miembros del sindicato por los mismos hechos por los que ya se les hubiere juzgado."

ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES DE LAS AGENCIAS FUNERARIAS
Y CONEXOS DEL D.F.

"ARTICULO XXXIX.- Con el propósito de mantener la disciplina y la unidad sindical se establecen las siguientes sanciones;

A).- Amonestación.

B).- Suspensión, en el trabajo temporalmente (hasta por ocho días), si se encuentra establecido en el Reglamento Interior de Trabajo.

C).- Expulsión.

A).- Los agremiados para que modifiquen su conducta.

A).- Faltar al orden en asambleas y actos oficiales del Sindicato.

A.1).- Faltar sin justificación a las asambleas y actos del Sindicato.

A.2).- Descuidar el cumplimiento de comisiones y acuerdos de las Asambleas.

B).- Suspensión en el trabajo temporalmente es la privación de los agremiados por alguna falta cometida y hasta por ocho días.

B.1).- Desobedecer los Estatutos o Acuerdos de las Asambleas.

B.2).-- Injuriar a los miembros del Comité Ejecutivo.

B.3).-- Provocar desorden durante las asambleas del Sindicato.

B.4).-- Por falta de pago de sus cuotas sindicales.

C).-- Expulsión es la separación definitiva del seno del Sindicato y se utiliza en los siguientes casos.

C.1).-- Traicionar los principios del Sindicato.

C.2).-- Malversar fondos del Sindicato en este caso además de la expulsión se consignará al responsable.

C.3).-- Afiliarse a organizaciones antagónicas del Sindicato a colaborar con las mismas o realizar labor divisionista entre los miembros.

C.4).-- Injuriar o agredir a los miembros del Sindicato.

ARTICULO XL.- Para la aplicación de las sanciones se procederá de la siguiente forma:

1.- En los casos de amonestación y suspensión en su trabajo el Comité Ejecutivo recabará la información necesaria para juzgar si procede la sanción y lo acordará la asamblea, el Comité Ejecutivo aplicará la sanción.

2.- En los casos de expulsión se observarán las normas

siguientes:

A).- La asamblea se reunirá para conocer de la expulsión.

B).- El trabajador acusado será oído en su defensa.

C).- La Asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.

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

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

F).- La expulsión deberá decretarse por los casos expresamente consignados en los Estatutos debidamente comprobados y aplicables al caso."

SINDICATO DE OBREROS DE SQUARE D' "UNION Y PROGRESO".

"ARTICULO 10.- Se establecen las siguientes medidas disciplinarias aplicables individualmente a cada uno de los miembros del Sindicato:

a).- Suspensión de derechos sindicales de uno hasta tres meses.

b).- Suspensión en su trabajo hasta por ocho días.

c).- Exclusión del Sindicato y del trabajo.

ARTICULO 11.- La sanción establecida en el inciso a) del artículo anterior será aplicable en los siguientes casos:

a).- Por no presentarse a las asambleas o actos sociales que lleva a cabo el Sindicato, durante más de tres veces sin causa justificada.

b).- Por presentarse a las asambleas o actos sociales que lleve a cabo el Sindicato en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcotivo o droga enervante.

c).- Por faltar el respecto y consideración debida a la representación sindical o a cualquier miembro del Sindicato.

d).- Por negarse a cubrir las cuotas sindicales que fijan éstos Estatutos o aquellas que acuerden las asambleas respectivas.

e).- Por cometer el trabajador actos inmorales o riñas en el establecimiento o lugar de trabajo o en las asambleas en contra de sus compañeros que denigren el buen nombre de la agrupación sindical.

ARTICULO 12.- La sanción establecida en el inciso b) del artículo 10 se aplicará en los siguientes casos:

a).- Por reincidir el trabajador en las faltas a que se refiere el artículo 11 de éstos Estatutos.

b).- Por hacer propaganda después de las asambleas tendiente a sabotear o nulificar cualquiera de los acuerdos que hayan sido aprobados por la misma asamblea.

c).- Por lanzar acusaciones contra los elementos que integren la representación sindical, sin pruebas escritas o testimoniales que justifiquen tales acusaciones. En caso de que exista justificación, ésta deberá ser a satisfacción de la Comisión de Honor y Justicia, la que se encargará de sancionar al que resulte culpable o culpables.

d).- Por faltar con conocimiento de causa y mala fe al cumplimiento de éstos Estatutos o a los acuerdos de asambleas u órganos de representación sindical.

e).- Así mismo todas aquellas que a juicio de las asambleas o de la comisión de Honor y Justicia, tiendan a relajar la disciplina y unidad sindical y concepto de solidaridad de clase.

ARTICULO 13.- La sanción establecida en el inciso c) del artículo 10, se aplicará en los siguientes casos:

a).- Por reincidencia en las faltas que marcan el artículo 12 de estos Estatutos.

b).- Por malversación de fondos sindicales, de las

cajas de ahorro y cooperativas o de cualquier otra institución de carácter social o económica constituida por el Sindicato.

c).- Por romper o tratar de romper un movimiento de huelga decretado por la mayoría de los trabajadores, en los términos de estos Estatutos y de la Ley.

d).- Por traición a los principios y postulados del Sindicato.

e).- Por renunciar al Sindicato.

f).- Por minar la estructura del Sindicato, provocar la división de los trabajadores, introducir la duda o la desmoralización a los miembros del Sindicato.

ARTICULO 14.- Tratándose de las sanciones establecidas por los incisos a) y b) del artículo 10 de estos Estatutos su aplicación deberá ser ejecutada por el Comité Ejecutivo del Sindicato.

ARTICULO 15.- Para la aplicación de la sanción establecida en el inciso c) del Artículo 10 de estos Estatutos el Comité Ejecutivo del Sindicato por sí mismo o por resolución de la Asamblea, turnará el caso a la Comisión de Honor y Justicia, la cual procederá de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 44 de estos Estatutos.

ARTICULO 16.- En los casos de expulsión a que se refiere

el inciso c) del Artículo 10, se observaran las normas siguientes:

a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión o en su caso del dictamen de la Comisión de Honor y Justicia.

b).- El trabajador afectado será oído en defensa ante la Comisión de Honor y Justicia y ante la asamblea respectiva.

c).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito en la asamblea.

d).- La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes de los miembros que integran el Sindicato, debiendo ser firmada el acta respectiva por todos y cada uno de los trabajadores asistentes a la asamblea, así como el dictamen emitido por la Comisión de Honor y Justicia.

e).- Una vez aprobada la expulsión de un miembro del Sindicato, en los términos de estos Estatutos, el Comité Ejecutivo del Sindicato se obliga a comunicarlo a las autoridades laborales respectivas, para los efectos del Artículo 377, fracción III de la Ley Federal del Trabajo."

ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES, EMPLEADOS DEL COMERCIO,
OFICINAS, EMPRESAS PARTICULARES EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL,
C.T.M.

"ARTICULO 16.- Los miembros del Sindicato que dejen de cumplir con las disposiciones de estos Estatutos, de los Reglamentos aprobados por la Agrupación, o que falten a las disposiciones y obligaciones que les imponen los Contratos Colectivos de Trabajo, se harán acreedores a las siguientes sanciones disciplinarias.

a).- Amonestaciones escritas.

b).- Suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c).- Destitución del cargo sindical o inhabilitación para ocupar puestos sindicales.

d).- Suspensión en los derechos sindicales hasta por quince días.

e).- Expulsión.

ARTICULO 17.- Darán lugar a ser amonestados por escrito, aquellos socios que incurran en alguna de las faltas que se señalan a continuación, ésto con el objeto de que los agremiados modifiquen su conducta.

a).- Los que no se presenten con puntualidad a las asambleas, salvo causas justificadas a juicio de las mismas.

b).- Los que no guarden la debida compostura durante todos los actos oficiales o asambleas del Sindicato.

c).- Los que dejen de votar cuando se les requiera.

d).- Faltar sin justificación a las asambleas y actos oficiales del Sindicato.

ARTICULO 18.- Las sanciones anteriores, serán aplicadas por el Secretario General del Sindicato, debiendo dar cuenta de ello en la siguiente asamblea.

ARTICULO 19.- Los socios del Sindicato, serán suspendidos de su trabajo hasta por ocho días, cuando cometan las siguientes faltas:

a).- Por reincidir por dos veces consecutivas en las faltas señaladas en el artículo anterior.

b).- Por protestar ante el patrón o sus representantes patronales, en contra de los acuerdos tomados en las asambleas.

c).- Por amenazar a un agremiado con actos de violencia y hacerlo objeto de ella.

d).- Por expresarse dentro o fuera del domicilio sindical o centro de trabajo en forma calumniosa en contra del Sindicato o de sus representantes.

ARTICULO 20.- La suspensión en el trabajo no podrá exceder de ocho días y será aplicada a los socios activos, siempre que ésta se encuentre señalada en el Reglamento Interior de Trabajo

y después de que al socio acusado se le haya oído en su defensa en asamblea y que esta misma haya suspendido la culpabilidad, entendiéndose que dicha asamblea deberá adoptar la resolución por el 51% del total de los socios del Sindicato, lo anterior es con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 423 fracción X de la Ley Federal del Trabajo.

ARTICULO 23.- Los socios del Sindicato, se harán acreedores a la pérdida de sus derechos sindicales hasta por quince días, en los siguientes casos:

a).- Por abandono del movimiento, cuando el Sindicato se encuentre en Estado de Huelga.

b).- Por dejar de aportar sus cuotas sindicales ordinarias durante un mes o las extraordinarias acordadas por asamblea.

ARTICULO 24.- En el caso anterior conocida la causa por el Secretario General, este convocará a asamblea para dar a conocer los motivos por los cuales se les deberá suspender de sus derechos sindicales al socio acusado, dicha asamblea deberá resolver lo conducente sobre la aplicación de esta medida disciplinaria.

ARTICULO 25.- Expulsión, es la separación definitiva del seno del Sindicato y será aplicada en los siguientes casos:

a).- Por traicionar los principales objetivos del Sindica-

to.

b).- Por hacer labor divisionista entre los asociados.

c).- Por malversar los fondos del patrimonio del Sindicato.

d).- Por celebrar con las Empresas convenios que violen los Contratos Colectivos de Trabajo.

e).- Por prestar servicios de espionaje a las empresas o a otras Organizaciones sindicales.

f).- Por desunir o desorientar a los socios obedeciendo instrucciones o consignas de sindicatos, partidos o grupos políticos antagonicos a la Agrupación.

g).- Por hechos o maniobras que tengan por objeto apropiarse directa o indirectamente de los bienes del Sindicato.

h).- Por hacer labor que perjudique la integración o favorezca la desintegración del fondo de resistencia o de la huelga o por negarse a aportar las cuotas para alguno de ellos.

i).- Por hacer labor en contra de la huelga, cuando esta haya sido aprobada por la asamblea del Sindicato.

ARTICULO 26.- En todos los casos de expulsión, se observarán todas y cada una de las siguientes reglas:

a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el

efecto de conocer de la expulsión.

b).- El procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea ya que el acuerdo deberá someterse a la decisión de los asambleístas.

c).- El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en estos Estatutos.

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

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

f).- La expulsión deberá ser aprobada por 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 presentes Estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso concreto.

ARTICULO 27.- El acusado quedará exento de responsabilidad y por lo tanto no será sancionado cuando así lo dictamine la Comisión Autónoma de Honor y Justicia del Sindicato y lo ratifique la asamblea."

"Artículo 97.- CLASIFICACION DE SANCIONES.- Las sanciones disciplinarias, cuyo objetivo principal no es castigar las faltas, sino evitar su comisión, corregir al faltante y prevenir las reincidencias, podrán consistir en:

- a).- Amonestación o apercibimiento verbales privados;
- b).- Amonestación o apercibimiento verbales ante la Asamblea;
- c).- Amonestación o apercibimiento escritos, no hechos públicos;
- d).- Amonestación o apercibimiento escritos, leídos ante la Asamblea;
- e).- Amonestación o apercibimiento escritos, leídos ante la Asamblea y publicados;
- f).- Remoción del cargo sindical.
- g).- Suspensión parcial de derechos sindicales;
- h).- Suspensión en el trabajo con las personas mencionadas en el ART. 1; e
- i).- Suspensión total de derechos sindicales.

Artículo 98.- SIMULTANEIDAD DE LAS SANCIONES.- La aplica-

ción de una sanción no excluye la aplicación de las demás. Una misma falta podrá dar lugar a la aplicación de una o más sanciones.

Artículo 99.- DERECHO DE APLICACION.- Atendiendo a la clasificación del ART. 97, las sanciones podrán ser aplicadas como sigue:

Las a), por los Miembros de la Comisión de Trabajo.

Las a) y b), por los Miembros del Comité Central, o de la Comisión Autónoma de Justicia, o de los Sub-Comités en su División o Sección respectiva.

Las c) y d), por los Miembros del Comité Central o de los Sub-Comités, con el conocimiento y aprobación del Secretario General o de los Sub-Secretarios Generales en las Divisiones o Secciones respectivas; o por los Miembros de la Comisión Autónoma de Justicia.

Las e), por los Miembros del Comité Central o de los Sub-Comités con el conocimiento y aprobación del Secretario General; o por los de la Comisión Autónoma de Justicia.

Las f), de conformidad con lo establecido en los ARTS. 38 y 39.

Las g), h) e i), por las Asambleas Judiciales respectivas, previa observancia de los requisitos, trámites y derechos que establecen los ARTS. 19, 58 y 60.

Artículo 101.- MOTIVO DE SANCION.- Son motivo de sanción disciplinaria los siguientes:

I.- Estatutos, Pactos, etc.- No cumplir o violar los Estatutos, Pactos, Convenios, o Reglamentos del Sindicato en cualquiera de sus partes.

II.- Acuerdos.- No cumplir o violar los Acuerdos con quienes competan, los acuerdos o disposiciones legales y válidos de las Asambleas, de los Organismos Representativos o de los Miembros Representantes.

III.- Falta de Espíritu Sindical.- Mostrar con palabras o hechos que se es contrario a los objetivos que el Sindicato persigue o a la solidaridad y unión que deben existir entre todos los Agremiados.

IV.- Motivos Varios.- La especificación de motivos que se hace en seguida es meramente enunciativa y no limitativa. Tiene por objeto mencionar algunas faltas sobre las que pudiera dudarse si han quedado incluidas en las anteriores Fracciones:

a).- Arreglos con las Personas Mencionadas en el ART. 1.- Celebrar arreglos con las personas mencionadas en el ART. 1, en violación del Contrato Colectivo de Trabajo o sin conocimiento de los Miembros Representantes respectivos.

b).- Protestas.- Protestar ante las citadas personas o ante los Jefes de ellas que no sean Miembros del Sindicato, por

arreglos llevados a cabo por éste o por los acuerdos de sus Asambleas.

c).- **Divulgación.**- Divulgar los asuntos o acuerdos sindicales, cuando la divulgación se haga ante personas o en circunstancias tales que pueda perjudicar a la Agrupación.

d).- **Amenazas y Actos de Violencia.**- Amenazar injustificadamente un Agremiado a otro con actos de violencia o hacerlo objeto de ellos.

e).- **Calumnia.**- Calumniar un Agremiado a otro imputándole faltas en su conducta sindical o actos llevados a cabo en el desempeño de su cargo, que no hubiere cometido.

f).- **Falsedad.**- Mentir un Agremiado en sus declaraciones ocultando o falseando los hechos que a él le consten.

g).- **Encubrimiento.**- Encubrir un Agremiado las faltas de otro ejecutando actos que eviten o tiendan a evitar que tales faltas sean del conocimiento de los Miembros Representantes.

h).- **Modales Soeces.**- Tratar un Agremiado a otro haciendo uso de palabras o modales soeces que le ofendan.

i).- **Propaganda.**- Hacer propaganda contraria a los fines del Sindicato, o que redunde en desprestigio de él, o que incite a la desobediencia o al menosprecio de sus acuerdos.

j).- **Indisciplina.**- Cumplir, exteriorizando de una

manera ostensible su mala gana a los Estatutos, Pactos, Convenios, Reglamentos, Acuerdos o Comisiones Sindicales o protestar en forma violenta en contra de ellos.

k).- Seguridad.- Violar, ordenar o permitir la violación de los Reglamentos de Seguridad o los Convenios que al respecto hayan celebrado o celebren las personas mencionadas en el ART. 1 y el Sindicato.

l).- Agio.- Prestar un Agremiado a otro dinero con rédito.

m).- Embriaguez y Drogas.- Penetrar o permanecer en el Domicilio Sindical o desempeñar las labores sindicales, en estado visible de embriaguez. Usar drogas enervantes.

n).- Desaseo.- Andar en un estado de desaseo personal tan notorio que desprestige a la Agrupación u ocasione molestias a los compañeros.

o).- Maltrato y Extravío.- Maltratar un Agremiado el edificio u otras propiedades del Sindicato o extraviar por negligencia los útiles que éste le hubiere suministrado o hubiere puesto a su cuidado.

p).- Extralimitación de Funciones.- Extralimitarse un Miembro Representante en sus funciones en forma que perjudique la buena marcha de los asuntos sindicales.

q).- General.- Por causas análogas a las anteriormente

especificadas y de consecuencia semejantes en lo que al Sindicato o a sus Agremiados se refiere.

Artículo 102.- AGRAVANTES.- Se tendrán como agravantes para apreciar una falta y aplicar la sanción respectiva, las que se especifican en las siguientes Fracciones. La gravedad de una misma falta crece:

I.- Categoría.- Con la categoría sindical del Miembro que la comete.

II.- Abuso de Autoridad o de Confianza.- Si al cometerla el Miembro abuso de las facultades de que goza o de la confianza que en él hubiere depositado el Sindicato.

III.- Asociación.- Si para su comisión hubieren intervenido y púéstose de acuerdo varias personas.

IV.- Reincidencia.- Con el número de veces que se hubiere reincidido en ella.

V.- Premeditación.- Si hubiere habido premeditación por parte del faltante o conocimiento de sus consecuencias.

VI.- Intención.- Si hubiere habido intención deliberada o dolosa al cometerla, o en causar perjuicio.

VII.- Soberbia.- Si al hacérsela saber al faltante, o al conocer éste la sanción, diere muestras de soberbia, descaro, altanería o desprecio.

VIII.- Consecuencias.- Con la gravedad de las consecuencias que tuviere, aun cuando el faltante no las hubiere previsto.

IX.- Representación.- Con la categoría o representación del Miembro u Organismo Representativo que resultare directamente perjudicado, o cuyas disposiciones no hubieren sido cumplidas.

X.- Facilidad.- Con la facilidad con que hubiere podido ser cumplido, por parte del faltante, el ordenamiento violado.

Artículo 103.- ATENUANTES.- Se tendrán como atenuantes para apreciar una falta y aplicar la sanción respectiva, las circunstancias o condiciones contrarias a las estimadas como agravantes y los buenos antecedentes sindicales del faltante. Si la falta fuere leve, se considerará también como atenuante la importancia de los servicios que anteriormente hubiere prestado al Sindicato.

Artículo 104.- EXCULPANTES.- El Agremiado quedará exento de toda disciplina, cuando su falta hubiere sido debido a causa justificada a juicio de la Comisión Autónoma de Justicia y de la Asamblea que conociere el caso o a fuerza mayor o a imposibilidad manifiesta. En los casos de faltas leves será también exculpante la orden o el permiso recibido de Miembros Representantes de mayor categoría que él, en cuyo caso la responsabilidad será de estos últimos.

Artículo 105.- AMONESTACION Y APERCIBIMIENTO.- La amonestación consiste en la advertencia que se dirige al faltante, hacién-

dole ver las consecuencias de la falta que cometió, excitándolo a la enmienda y conminándolo con que se le impondrá una sanción mayor si reincidiere. El apercibimiento consiste en la conminación que se hace al Agremiado cuando se teme con fundamento que está en disposición de cometer una falta, ya sea por su actitud o por intención que hubiere expresado de que en caso de cometer la falta que se propone u otra semejante, será considerado como reincidente.

Artículo 106.- SUSPENSIÓN DE DERECHOS.- La suspensión de derechos es de dos clases:

a).- La que resulta de una sanción como consecuencia necesaria de ésta (casos de remoción), y

b).- La que formalmente se impone como sanción.

I.- Extensión.- La suspensión de derechos puede afectar uno o más - hasta la totalidad - de los derechos que establecen estos Estatutos. En el dictamen de la Comisión Autónoma de Justicia y en la notificación que se haga al sentenciado, se harán constar expresamente los derechos que le hubieren sido suspendidos, con referencia a los Artículos respectivos.

II.- Duración.- La duración de la suspensión de derechos puede tener un mínimo de un mes y un máximo de un año variando por meses completos.

Se exceptúa la rebeldía a los acuerdos de Asamblea,

para cuyo cumplimiento existe la posibilidad de ser efectuado con demora por parte de los Agremiados. En tales casos, los Agremiados rebeldes quedarán suspensos por un período mínimo de un tiempo igual al doble del que transcurra entre la fecha en que debieron cumplir los acuerdos y la fecha en que efectivamente los cumplan y hagan además una rectificación pública de su actitud ante la Asamblea.

En el dictamen de la Comisión Autónoma de Justicia y en la notificación que se haga al sentenciado se hará constar la duración de la suspensión la cual empezará a contarse a partir de la fecha de la notificación.

III.- Publicidad.- En todos los tableros que el Sindicato tenga para fijar sus avisos, la Secretaría del Interior mantendrá al corriente una lista de los Miembros suspendidos en sus derechos, con la especificación de la extensión y fechas en que empieza y termina la suspensión.

Artículo 107.- SUSPENSION EN EL TRABAJO.- La suspensión de trabajo con las personas mencionadas en el ART. 1 podrá tener la duración máxima que, sin contravenir la ley, convenga al Sindicato y aquéllas. En el dictamen de la Comisión Autónoma de Justicia y en el escrito de petición que se dirija a las personas mencionadas en el ART. 1 se hará constar la duración de la Suspensión. Dentro de un plazo de quince días contando a partir de la fecha del citado escrito, una vez recibida contestación al mismo, se hará la notifi-

cación respectiva al sentenciado.

Artículo 108.- MOTIVOS DE EXPULSION.- Son motivos de expulsión del Sindicato los siguientes:

I.- Huelga.- No acatar los acuerdos de Asamblea o los dictados por el Comité Central, Sub-Comités u Organismos Directivos de Emergencia, cuando la Agrupación se encuentre en pie de huelga, sin que sea exculpante la ignorancia. Contribuir al rompimiento de una huelga decretada por el Sindicato o revelar los acuerdos secretos que éste tome durante ella. Servir de esquirol en cualquier caso de huelga decretada por los trabajadores de otra Agrupación.

II.- Traición y Espionaje.- Traicionar a la Agrupación, entendiéndose que un Miembro es culpable de traición cuando viole, en forma que implique pérdida o mala fe, la confianza que en él hubiere depositado el Sindicato, Ejecutar actos de espionaje con fines contrarios a éste o revelar sus acuerdos interiores a las personas mencionadas en el ART. 1 o a terceras personas con las que el Sindicato tuviere o pudiese tener dificultades.

III.- Labor Disolvente.- Hacer labor tendiente a la disolución del Sindicato, a su desorganización o a la desobediencia de sus acuerdos importantes; o recurrir contra éstos ante las Autoridades Administrativas o Judiciales. Conspirar dos o más Agremiados, resolviendo de concierto, cometer alguna de las faltas que se especifican en ésta o en cualquiera de las Fracciones anteriores.

IV.- Engaño al Sindicato.- Haber engañado al Sindicato en el momento de solicitar su admisión, con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan capacidad, aptitudes o facultades de que carezca el Agremiado.

V.- Faltas de Probidad.- Incurrir durante las labores o dentro del Domicilio Sindical, en faltas de probidad u honradez apoderándose de objetos de la propiedad de otros Agremiados o del Sindicato o ayudar mediante complicidad a la comisión de dichas faltas.

VI.- Actos de Violencia Graves.- Agredir un Agremiado a otro dentro del Domicilio Sindical o por motivos relacionados con los asuntos sindicales, causándole lesiones de importancia.

VII.- Perjuicios Materiales.- Ocasionar intencionalmente perjuicios materiales al edificio, equipo o útiles de la propiedad del Sindicato o perjuicios graves a dicha propiedad, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio.

VIII.- Afiliación a otras Sociedades.- Pertener o afiliarse a Sociedades o tendencias opuestas a las del Sindicato y ejecutar actos contrarios a éste en cumplimiento de los objetivos de aquéllas.

IX.- Delitos.- Ser sentenciado por las Autoridades del orden común con una pena no menor de un año de reclusión forzosa o ser separado del trabajo por las personas mencionadas en el ART. I por causas infamantes.

X.- Falsificación.- Falsificar el texto o las firmas de cualquier escrito oficial del Sindicato o hacer uso del papel o de los sellos de éste sin el consentimiento de los Miembros Representantes facultados para ello, con el fin de redactar comunicaciones y hacerlas aparecer como oficiales.

XI.- Miembros Representantes.- Coneter un Miembro Representante cualquiera de las faltas que en seguida se especifican:

a).- Cohecho.- Solicitar o recibir, por sí o por interpósita persona indebidamente dinero o cualquiera otra dádiva o aceptar promesa de uno u otra, para hacer o dejar de hacer algo justo o injusto relacionado con sus funciones sindicales.

b).- Malversación.- Distraer de su objeto el dinero o valores del Sindicato para uso propios o ajenos a éste, sin perjuicio de la acción penal que pudiere ejercer el Sindicato.

c).- Abuso de Representación.- Abusar de la representación o facultades sindicales para obtener provecho personal o para ejecutar actos arbitrarios o atentorios contrarios a los ordenamientos de estos Estatutos.

d).- Votaciones.- Alterar deliberadamente los documentos electorales o los resultados de las votaciones de los asuntos sometidos a decisión individual o a la nominal de los Miembros Representantes. Negarse el Secretario del Interior a registrar una Planilla que llena los requisitos del ART. 21 o demorar el

registro por dolo o negligencia o eludir sin causa plenamente justificada el susodicho registro, o abstenerse dolosamente de entregar el Recibo Credencial correspondiente. Cometer cualquiera de los Miembros de la Comisión de Escrutinio cualquier acto que tienda deliberada o indebidamente a restar o a aumentar el número de votos de cualquiera de los candidatos.

XII.- Reincidencia.- Reincidir, no obstante las sanciones aplicadas, en las faltas a que se refiere el ART. 101 de cierta gravedad, en forma notoria y persistente que denote una franca rebeldía al cumplimiento de estos Estatutos.

Artículo 109.- FORMA DE APLICAR LAS SANCIONES.- Para la determinación de las sanciones se tomará en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes, del caso. Las sanciones se aplicarán de acuerdo con el sistema y forma que, en lo general, se prescriben en seguida:

I.- Faltas Leves Repetidas.- Si la falta fuere leve, se amonestará verbalmente al Agremiado, aumentando la seriedad de las amonestaciones y apercibimientos según el orden en que figuran en el ART. 97 caso de que la falta se repita o conforme decrezca la levedad de ella. Si el Agremiado reincidiere en una falta leve, no obstante ya habersele aplicado la amonestación e) del citado Artículo, podrán aplicársele las sanciones g), h) o i), aumentándose en extensión o en duración o en ambas cosas a la vez.

II.- Faltas Graves Repetidas.- Si la falta cometida fuere de mayor gravedad, podrá desde luego empezarse aplicando la sanción que corresponda. Si hubiere reincidencia se procederá en forma análoga a la estipulada en la Fracción anterior. En el caso de reincidencia más o menos habitual en faltas que, siendo de cierta gravedad, no ameriten aisladamente la expulsión del Agremiado, podrá aplicarse ésta de conformidad con la Frac. XII del ART. 108.

III.- Procedimiento Interior.- El procedimiento interior para la aplicación de las sanciones disciplinarias o de la expulsión, se llevará a cabo de conformidad con lo que establecen los ARTS. 19, 38, 39, 58, 59, 60 y demás relativos de este Capítulo.

Artículo 110.- PERIODOS DE PRESCRIPCION.- Si la falta cometida por el Agremiado ameritare, a lo más, una amonestación no se podrá hacer ésta después de tres meses de cometida la falta. Si la falta ameritare alguna de las sanciones clasificadas en g), h) o i) del ART. 97, no se podrá aplicar la sanción después de un año de cometida la falta. Si la falta ameritare la expulsión del Agremiado, no se podrá aplicar ésta después de cinco años de cometida la falta."

4.6 INSATISFACCION DE LOS DERECHOS, SEGUN LOS ESTATUTOS.

En este caso no hay, como en el incumplimiento de las obligaciones, un capítulo específico que indique cuáles son las causas de insatisfacción de los derechos y las sanciones a que se harán acreedores aquellos representantes sindicales que incurran en tal supuesto. Empero, en cada uno de los estatutos sindicales se crea una Comisión o Tribunal de Vigilancia, Honor y Justicia o de Honor y Justicia o solamente de Justicia, para vigilar, conocer y resolver no sólo de los casos de incumplimiento de las obligaciones en que incurran los socios en general (únicamente, en los casos que los mismos estatutos indiquen), sino además para los casos de quejas o acusaciones que se presenten en contra de los dirigentes o representantes sindicales por falta de cumplimiento a las disposiciones contenidas en los estatutos, es decir, de los casos en que por la actuación de dichos representantes se insatisfagan los derechos de los socios en general.

Enseguida conoceremos lo que los estatutos sindicales consignan:

SINDICATO NACIONAL "PRESIDENTE ADOLFO LOPEZ MATEOS" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DEL COMERCIO EN GENERAL Y ESCUELAS PARTICULARES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA:

"Artículo XXXII.- SON FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LAS COMISIONES DE HONOR Y JUSTICIA DEL COMITE EJECUTIVO NACIONAL LAS SIGUIENTES:

a).- Conocer de las consignaciones, denuncias, acusaciones, que haga el Comité Ejecutivo Nacional, Comités Locales o Delegaciones.

b).- Atender de inmediato los casos que se les turnan, realizando investigaciones correspondientes y formar un expediente de cada caso que conozca, incluyendo en el mismo la denuncia o citatorios, testimonios, careos, pruebas documentales, etc., y todo aquello de que se haya auxiliado en su investigación.

c).- De sus investigaciones dictarán un escrito con sus conclusiones a su leal saber y entender y dentro de los lineamientos de los presentes Estatutos.

d).- Tanto el Comité Ejecutivo Nacional como las unidades sindicales, delegaciones y miembros del sindicato se sujetarán a lo determinado por esta comisión sin ulterior apelación.

e).- En los casos de expulsión de miembros del sindicato se boletinará el acuerdo de la Comisión de Honor y Justicia Nacional a todas las unidades de sus asambleas sobre la aplicación de la expulsión.

f).- Las unidades y delegaciones deberán remitir a la comisión de honor y justicia nacional en un plazo no mayor de 30

días a partir de la fecha en que reciban la presente notificación, el acta de la Asamblea donde se dé a conocer el caso y la correspondiente votación.

g).- Del resultado del computo de la votación de las unidades y delegaciones en el caso que resulte una votación de las dos terceras partes de los miembros del sindicato, confirmando la expulsión se hará efectivo a partir de la fecha en que se origine.

h).- La mayoría de votos para las resoluciones de la comisión precisará la firma del presidente y de un vocal.

i).- El expediente que se forme en cada caso y terminado se pasará al archivo general del Sindicato."

SINDICATO DE TRAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DEL PAPEL,
CARTON E IMPRESOS GRAFICOS, SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.:

"A).- La Comisión de Vigilancia estará integrada por un Presidente y un Secretario, tendrá a su cargo vigilar la observancia y fiel cumplimiento de los Estatutos y de las resoluciones de las Asambleas, por parte de los Directivos del Sindicato y durarán en funciones seis años igual a lo que dura el Comité Ejecutivo.

B).- Esta Comisión se reunirá cada tres meses para estudiar la marcha de los asuntos sindicales y examinará la queja de

los agremiados después de efectuar las investigaciones necesarias expresará al Comité Ejecutivo su dictamen para corregir las anomalías que existan sin perjuicio de emitir dictamen a las asambleas en caso de que la gravedad del hecho lo requiera.

C).- Cuando el Comité Ejecutivo deje de convocar a Asamblea General Extraordinaria deberán ser convocadas por la Comisión de Vigilancia.

D).- La Comisión de Honor y Justicia estará formada por un Presidente y Secretario y tendrá a su cargo conocer de las acusaciones que le sean turnadas por el Comité Ejecutivo contra cualquier miembro del Sindicato y formulará el dictamen correspondiente para la sanción a la que se ha hecho acreedor ante el Comité Ejecutivo o la Asamblea General Extraordinaria."

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TERRACEROS CONSTRUCTORES Y CONEXOS
DE LA REPUBLICA MEXICANA.

"Artículo 66o.- La Comisión Nacional de Justicia estará integrada por tres miembros propietarios y tres adjuntos, siendo uno de ellos Presidente y los otros dos vocales; serán electos y durarán en su cargo, según lo que establecen para el caso, los artículos 38, 39 y 40.

Artículo 67o.- La Comisión Nacional de Justicia queda

facultada para expedir su propio reglamento que someterá a la aprobación del Consejo y celebrará las juntas que estime necesarias para el desempeño de su cometido y sus decisiones serán tomadas por mayoría o por unanimidad.

Artículo 68o.- Son obligaciones y facultades de la Comisión Nacional de Justicia:

1.- Resolver los asuntos de que conozca con absoluto apego a estos Estatutos, sometiendo sus dictámenes y fallos a la consideración de las Asambleas Locales, Consejos Nacionales, de las Convenciones Nacionales, o cuando el caso así lo amerite, salvo cuando se trate de la expulsión de algún socio o de aplicación de sanciones que no sean meramente disciplinarias o excedan de cuarenta y cinco días de suspensión en el trabajo.

2.- Practicar todas las averiguaciones y llevar a cabo todas las diligencias necesarias en los asuntos de su competencia. Para tal cosa podrán citar y hacer comparecer a los agremiados, oír a éstos, formular interrogatorios, nombrar peritos y en general, valerse de todos aquellos medios que estimen convenientes para el mejor esclarecimiento de los hechos que investiguen.

3.- Una vez agotadas las investigaciones que practiquen, dafana conocer sus respectivas determinaciones, dictámenes o fallos acerca de todos aquellos asuntos de que conozcan o que les hayan turnado los órganos del Sindicato tanto el Comité Ejecutivo Nacional

como los Comités Ejecutivos Locales y Representantes del Ejecutivo Nacional, para que éstos den a conocer estas determinaciones, dictámenes o fallos, las Convenciones, Consejos o Asambleas Locales, para que sean éstas las que emitan el fallo definitivo en los asuntos que sean de su competencia y jurisdicción.

4.- Concurrir a todas las Convenciones Nacionales y Consejos Nacionales que celebre el Sindicato y cuando así se les pida, a las Asambleas Locales."

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA, GASTRONOMICA Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA:

"ARTICULO 137.- Las Comisiones de Honor y Justicia son los cuerpos de autoridad sindical que, para beneficio de los intereses de las Secciones y de sus socios, tienen la obligación de instruir los procesos de responsabilidad sindical y la resolución de todos los conflictos de su competencia.

ARTICULO 139.- Las Comisiones de Honor y Justicia, para el debido cumplimiento de su encargo, quedan facultadas para intervenir en todos los asuntos que les consignen los Comités Ejecutivos Seccionales o la Asamblea y se les otorga la autoridad sindical necesaria para hacer cumplir sus resoluciones por lo cual las demás autoridades sindicales y socios en general, tendrán la obligación

de acatar los fallos que, ajustados a los presentes Estatutos, dicten estos cuerpos.

ARTICULO 139.- Los fallos de las Comisiones de Honor y Justicia, deberán ser emitidos por mayoría de sus miembros para que puedan seguir el procedimiento señalado en estos Estatutos.

ARTICULO 140.- Las Comisiones de Honor y Justicia serán electas en asambleas extraordinarias en la misma fecha que los Comités Ejecutivos de Sección y durarán en ejercicio ordinario tres años, salvo lo estipulado en la parte final del Artículo 155.

ARTICULO 141.- Las Comisiones de Honor y Justicia y funcionarios que las integran, cumplirán fielmente con las normas de acción contenidas en los siguientes Artículos. Dichas normas complementan la facultad que la organización les confiere para dar autoridad a sus actos y las obligaciones que les son de estricta observancia en el desempeño de sus respectivas funciones. El incumplimiento de las obligaciones o el mal uso de las facultades comprendidas en el Estatuto, serán causa de responsabilidad sindical.

ARTICULO 142.- Las Comisiones de Honor y Justicia para el debido ejercicio de su función sindical sujetarán su conducta a las siguientes normas de acción:

I.- Conocer de todos los asuntos que les consignen los

Comités Ejecutivos Seccionales o las Asambleas a efecto de resolverlos de acuerdo con los términos establecidos en los presentes Estatutos.

II.- Presidir las Asambleas que con el carácter de jurado se instalen para fijación de responsabilidades sindicales.

III.- Rendir un informe a la Asamblea sobre su actuación, al concluir el periodo de ejercicio ordinario o cuando la Asamblea lo solicite.

IV.- Colaborar con las demás autoridades de la Sección en todos los asuntos que merezcan su atención.

V.- Formular un reglamento de labores en el que se establezca la forma conjunta de actuar de la Comisión, así como la distribución de las actividades específicas que correspondan a cada uno de sus integrantes.

VI.- Citar por escrito a los acusados con el tiempo oportuno, dándoles todas las facilidades para su defensa, citando testigos, haciendo careos, etc., etc., con el fin de mejor normar su criterio antes de dar la resolución.

VII.- Dictar el fallo en cada caso por mayoría de votos, dentro del más sano criterio y de las normas sindicales, remitiéndolos al Comité de la Sección para lo que proceda."

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE RESTAURANTES, BARES, HOTELES
CANTINAS, CENTROS NOCTURNOS Y RECREATIVOS DEL D.F.:

"A).- La Comisión de Vigilancia estará integrada por un Presidente y un Secretario y tendrá a su cargo vigilar la observancia y fiel cumplimiento de los Estatutos y de las Resoluciones de las Asambleas, por parte de los Directivos del Sindicato y durará en funciones seis años igual a lo que dura el Comité Ejecutivo.

B).- Esta Comisión se reunirá cada tres meses para estudiar la marcha de los asuntos sindicales y examinará la queja de los agremiados después; de efectuar las investigaciones necesarias expresará al Comité Ejecutivo su dictamen para corregir las anomalías que existan sin perjuicio de emitir dictamen a las asambleas en caso de que la gravedad del hecho lo requiera.

C).- Cuando el Comité Ejecutivo deje de convocar a Asamblea General Extraordinaria deberá ser convocada por la Comisión de Vigilancia.

D).- La Comisión de Honor y Justicia estará formada por un Presidente y un Secretario y tendrá a su cargo conocer de las acusaciones que le sean turnadas por el Comité Ejecutivo contra cualquier miembro del Sindicato y formulará el dictamen correspondiente para la sanción a la que se ha hecho acreedor ante el Comité Ejecutivo o la Asamblea General Extraordinaria."

ASOCIACION MEXICANA DE TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES, AEROTRANSPORTES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA:

"ARTICULO TRIGESIMO PRIMERO.- Son obligaciones del Comité Nacional de Vigilancia y Justicia.

a).- Cuidar que sean debidamente respetados los derechos en general de los socios y que estos cumplan con su deber.

b).- Vigilar que los miembros de los Comités o las Representaciones generales, no se aparten de su deber.

c).- Vigilar el estricto cumplimiento de los Contratos de Trabajo, Convenios, Reglamentos, etc., cuidando que sean debidamente interpretados, lo que hará a solicitud del Comité Ejecutivo Nacional.

d).- Vigilar estrictamente la contabilidad de la organización para que siempre se encuentre al corriente, dicha revisión se hará cuando menos cada mes y en su caso de encontrarla correcta, aprobarla y comunicar a quien corresponda el resultado de la visita.

e).- Cuidar que se cumplan oportunamente los acuerdos legales emanados de la Asociación a través de sus órganos ejecutivos.

f).- Asistir a todas las Asambleas que celebre el Comité Nacional y sugerir las medidas que estime convenientes.

g).- Hacer recomendaciones al Comité Ejecutivo Nacional sobre todo lo que considere beneficio para la Organización.

h).- Revisar con facultades ilimitadas la correspondencia oficial e intervenir en todos los asuntos de la Asociación, en cualquier tiempo que lo estime conveniente o que se le pida su intervención.

i).- Atender todas las quejas que reciba de las Secciones y Delegaciones de los socios y practicar las averiguaciones que procedan, sugiriendo las medidas que en cada caso deban dictarse sobre el particular.

j).- Intervenir en todos los conflictos que se susciten entre las Secciones y Delegaciones, o entre éstas y el Comité Ejecutivo Nacional, fijando los derechos que a cada una de las entidades en conflicto corresponda, para allanar la controversia, teniendo para estos casos todas las facilidades de transportación y gastos necesarios del Comité Ejecutivo Nacional.

k).- Resolver en unión del Comité Ejecutivo Nacional, las sugerencias que le sean sometidas por los miembros del mismo Comité de acuerdo con sus facultades y obligaciones.

l).- En caso de problemas, cuya resolución no le sea posible lograr, turnará para su conocimiento el asunto a la próxima convención general que se reúna, para que esta dicte la resolución correspondiente.

m).- Conocer de las acusaciones que se presenten en contra de alguno de los miembros del Comité Ejecutivo Nacional, practicando

las investigaciones necesarias y exigiendo en su caso la sanción de acuerdo con la responsabilidad en que incurra.

n).- Pedir a los Comités Locales de Vigilancia y demás órganos directivos de la Asociación, los informes que estime convenientes, dándoles las instrucciones que procedan para que obren en todo, de acuerdo con la línea general de la Asociación.

ñ).- Sugerir al Comité Nacional, las Instituciones de crédito en que deban depositarse los fondos de la Agrupación.

o).- Procurar la solución inmediata de cualquier conflicto o diferencia que se susciten, entre las mismas entidades de la Asociación, dando cuenta al Comité Ejecutivo Nacional para que en su caso dicte las medidas que procedan al respecto.

p).- En los términos que previenen estos Estatutos conocer de los expedientes de expulsión y deserción, así como de otras disciplinas que sean de su competencia, informando a las Secciones y Delegaciones del sistema.

q).- Hacerse representar por cualquiera de sus miembros a solicitud del Presidente, en la inteligencia que para la validez de las decisiones se requiere la mayoría de los votos del Comité Nacional de Vigilancia.

r).- Conocer a pedimento de cualquier agremiado, funcionario u organismo sindical, de las quejas o acusaciones que se presenten por escrito en contra de otros compañeros en lo personal

o como funcionarios o como miembros de Organización.

s).- Abocarse por sí o ante quien corresponda de cualquier caso en que se estén violando los Estatutos, aunque no haya denuncia, quejas o acusaciones algunas.

t).- Confirmar, revocar o modificar las disciplinas de cláusulas de exclusión, de deserción, e inhabilitación acordadas por las Secciones y Delegaciones del sistema a solicitud del afectado, formulando nuevo dictamen cuando proceda, que será puesto a consideración de las Secciones correspondientes.

u).- Pedir la votación del sistema para la aprobación de las disciplinas en los casos a que se refieren los artículos 159 y 161 de estos Estatutos y que hayan sido acordadas por las Secciones y Delegaciones y por el propio Comité Nacional de Vigilancia.

v).- Entregar por inventario todos los documentos que obren en su poder, dando a sus sucesores las explicaciones necesarias sobre los asuntos que se encuentren en tramitación.

w).- Las demás que se relacionen directa o indirectamente con la naturaleza de sus funciones."

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA ALIMENTICIA Y ACTIVIDADES
CONEXAS Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA.:

"ARTICULO 31.- Son facultades y obligaciones de la Comisión de Honor y Justicia, del Comité Ejecutivo Nacional, las siguientes:

a).- Conocer de las consignaciones, denuncias y acusaciones que haga el Comité Ejecutivo Nacional, Comités Locales, Delegaciones y miembros de la Asociación.

b).- Atender de inmediato los casos que se le turnen, realizando las investigaciones correspondientes y formarán un expediente de cada caso que conozca, incluyendo en el mismo la consignación, denuncia o acusación; su investigación, citatorios, testimonios careos, pruebas documentales, etc., y todo aquello de que se haya auxiliado en su investigación.

c).- De sus investigaciones dictaminará por escrito sus conclusiones, a su leal y saber entender dentro de los lineamientos de los presentes Estatutos.

d).- Tanto el Comité Ejecutivo Nacional, como las Unidades Sindicales, Delegaciones y miembros del Sindicato, se sujetarán a lo dictaminado por esta Comisión sin ulterior apelación.

e).- En los casos de expulsión de miembros del Sindicato, boletinará el acuerdo de la Comisión de Honor y Justicia Nacional, a todas las unidades de sus Asambleas, sobre la aplicación de la

exclusión.

f).- Las Unidades y Delegaciones deberán remitir a la Comisión de Honor y Justicia Nacional en un plazo no mayor de treinta días a partir de la fecha en que reciban la correspondiente notificación, el Acta de la Asamblea donde se da a conocer el caso y la correspondiente votación.

g).- Del resultado del computo de la votación de las Unidades y Delegaciones y en el caso de que resultare una votación de las dos terceras partes de los miembros del Sindicato, confirmando la expulsión, se hará efectiva a partir de la fecha en que se origine.

h).- Son mayoría de votos para las resoluciones de la Comisión, precisamente la firma del Presidente de la misma y un Vocal.

i).- El expediente que se forme en cada caso y terminado que sea, pasará a poder del Archivo General del Sindicato.

ARTICULO 32.- SON FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LAS COMISIONES DE HONOR Y JUSTICIA LOCAL, LAS SIGUIENTES:

a).- Conocer de las consignaciones, denuncias y acusaciones que hagan el Comité Local y miembros de la Unidad.

b).- Atender de inmediato los casos que se turnen, realizando las investigaciones correspondientes y formulará un expediente de cada caso que conozca, incluyendo en el mismo la consignación,

testimonios, carcos, pruebas documentales, etc., y todo aquello de que se haya auxiliado en su investigación.

c).- De su investigación dictará por escrito sus conclusiones a su leal saber y entender y dentro de los lineamientos de los presentes Estatutos.

d).- La aplicación de las sanciones la determinará la Asamblea mayoritaria de los miembros de la Unidad.

e).- En los casos de expulsión de los miembros de la Unidad que incluya la separación del trabajo, determinará por votación de las dos terceras partes de los Miembros de la Unidad.

f).- En los casos de expulsión del Sindicato que incluye la separación del trabajo, se determinará por votación de las dos terceras partes de los miembros de la Unidad, siguiéndose el procedimiento señalado por el Artículo 32.

g).- Todos los casos de aplicación de sanciones son aplicables al Comité Ejecutivo Nacional por conducto de la Comisión de Honor y Justicia Nacional.

h).- Se determina como máximo diez días para resolver de los casos que conozca la Comisión de Honor y Justicia Nacional.

i).- De todas las actuaciones enviará copias certificadas para el archivo general del Comité Ejecutivo Nacional, con mayoría de votos para las resoluciones internas de la Comisión de Honor y Justicia Local, precisamente la firma del Presidente de la misma

y un Vocal."

SINDICATO DE TRABAJADORES TEXTILES 11 DE MAYO, C.R.O.M.:

ARTICULO 43.- La Comisión de Honor y Justicia tiene a su cargo la función Judicial del Sindicato y estará integrada por tres miembros que fungirán con el carácter siguiente: Un Presidente, Un Secretario y un Vocal.

ARTICULO 44.- La Comisión de Honor y Justicia tiene las atribuciones y obligaciones siguientes:

I.- Conocer, investigar y dictaminar sobre las acusaciones que les sean presentadas en contra de los representantes sindicales o asociados por violaciones a estos Estatutos y sus Reglamentos acuerdos de asambleas, así como el Contrato Ley en vigor y Reglamento Interior de trabajo.

II.- La Comisión al conocer de cualquier acusación que le sea turnada por el Secretario General o el Comité Ejecutivo, iniciará el proceso correspondiente, citando a los acusadores, el acusado o acusados, al agraviado o agraviados y a los testigos si los hay, para oírlos en declaración. La parte agraviada si la hay, tiene derecho a asesorarse y la parte acusada también tiene derecho a nombrar un defensor, el asesor o defensor en todo caso deben ser miembros de la Organización.

III.- La Comisión tendrá en cuenta para resolver sobre todos los casos que se presenten a su consideración, estudio y resolución las pruebas que en pro y en contra presenten los interesados, tales como documentales, testimonial, confesional y en general todos los medios de prueba permitidos por la Ley, y además tiene facultad para hacer por su parte las investigaciones que juzgue necesarias, para el esclarecimiento de los hechos.

IV.- La Comisión de Honor y Justicia al emitir sus dictámenes, tomará en cuenta además de lo dispuesto en estos Estatutos, la importancia de los casos analizados bajo un punto de vista imparcial, desprovisto de todo interés personal, pues sus miembros al opinar sobre cualquier caso, deberán revestirse de un alto espíritu de justicia y ser siempre veraces y equitativos.

V.- Deberá dar a conocer a la asamblea las pruebas que sirvieron de base al procedimiento y las pruebas ofrecidas por el afectado o afectados.

VI.- Dictaminar a la mayor brevedad posible sobre los casos que le sean consignados; una vez que haya conocido, investigado y estudiado los mismos.

VII.- Agotado el procedimiento del juicio sindical, la Comisión de Honor y Justicia resolverá:

a).- Si la infracción sindical se ha cometido;

b).- Si el compañero o compañeros acusados, son responsa-

bles.

VIII.- La Comisión dará cuenta al Comité Ejecutivo y a la asamblea con el dictamen aprobado, proponiendo en su caso la sanción procedente de conformidad con estos Estatutos."

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS "BENITO JUAREZ" DEL RAMO DE TINTORERIAS, LAVANDERIAS, PLANCHADURIAS Y SIMILARES:

"A).- La Comisión de Vigilancia estará integrada por un Presidente y un Secretario y tendrá a su cargo vigilar la observancia y fiel cumplimiento de los Estatutos y de las resoluciones de las Asambleas. Por parte de los Directivos del Sindicato y durará en funciones seis años igual a lo que dura el Comité Ejecutivo.

B).- Esta Comisión se reunirá cada tres meses para estudiar la marcha de los asuntos sindicales y examinará la queja de los agremiados después de efectuar las investigaciones necesarias expresará al Comité Ejecutivo su dictamen para corregir las anomalías que existan sin perjuicio de emitir dictamen a las Asambleas en caso de que la gravedad del hecho lo requiera.

C).- Cuando el Comité Ejecutivo deje de Convocar a Asamblea General Extraordinaria deberán ser convocadas por la Comisión de Vigilancia.

D).- La Comisión de Honor y Justicia estará formada por un Presidente Secretario y tendrá a su cargo conocer de las acusaciones que le sean turnadas por el Comité Ejecutivo contra cualquier miembro del Sindicato y formulará el dictamen correspondiente para la sanción a la que se ha hecho acreedor ante el Comité Ejecutivo o la Asamblea General Extraordinaria."

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES ELECTRICISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA.:

"Artículo 52.- La Comisión Nacional de Justicia, es un Tribunal Autónomo, constituido para conocer y Juzgar de los casos de quejas que se presenten en contra de las Secciones, Delegaciones ó Dirigentes Sindicales, pertenecientes al Sindicato, por falta de cumplimiento a las disposiciones de sus leyes internas, y por incurrir en faltas de orden sindical, especificadas en la presente Constitución.

La Comisión Nacional de Justicia conocerá de los casos de aplicación de la Cláusula de Exclusión, realizando las investigaciones conducentes a fin de elaborar un dictamen donde proponga la sanción, a fin de que, conforme a las disposiciones de esta Constitución, se apruebe y aplique.

Artículo 53.- La Comisión Nacional de Justicia se integra

por:

Un Presidente, un Secretario y Dos Vocales, con sus respectivos suplentes, que serán electos por el Congreso Nacional, debiendo durar en ejercicio seis años. Los suplentes cubrirán las ausencias con las mismas facultades de los titulares.

Artículo 56.- La Comisión Nacional de Justicia solamente podrá intervenir a solicitud de los interesados después de que el Comité Nacional, haya pronunciado resolución en primera instancia. Cuando las quejas sean en contra de los componentes del propio Comité, la Comisión examinará y dará cuenta a la parte afectada, a fin de establecer el pronunciamiento que corresponda.

Artículo 57.- Presentadas las acusaciones ó quejas, la Comisión procederá a practicar las diligencias necesarias y pronunciará en forma su resolución, dentro de un plazo no mayor de treinta días, debiendo notificarla, desde luego, a las partes interesadas.

Artículo 58.- Cuando la Comisión Nacional de Justicia necesite mandar practicar diligencias fuera de su domicilio, podrá auxiliarse de terceros, cerciorándose, previamente, de que sean miembros del Sindicato y no tengan ningún impedimento.

Artículo 59.- En todos los casos escuchará a los acusados, dándoles facilidades para su defensa, teniendo los acusadores

ó demandantes los mismos derechos.

Artículo 60.- Por cada asunto se formará un expediente, que consigne todas las acusaciones incluyendo, por supuesto, la resolución correspondiente.

Artículo 61.- Los fallos ó resoluciones de la Comisión Nacional de Justicia, serán recurribles ante el Consejo ó Congreso Nacionales; salvo que firme la sentencia, bien porque el interesado no la recurra ó se haya dictado por el Consejo ó el Congreso.

El Comité Nacional del Sindicato será el encargado de ejecutarlas.

Artículo 62.- La Comisión Nacional de Justicia conocerá de la Cláusula de Exclusión que apliquen las Secciones del Sindicato, a ella le será turnada la acordada por la Sección. Se deberá remitir la documentación correspondiente, para hacer las observaciones que estime pertinentes y, de encontrar que es correcta, comunicará de inmediato, enviando copias, a cada una de las Secciones del Sindicato para que la sometan a la decisión de los trabajadores de base que las integran, y constatar que la expulsión se aprueba por la mayoría de votos de las dos terceras partes del total de los trabajadores de base, miembros del Sindicato.

Aprobada la expulsión, en los términos anteriores, la Comisión Nacional informará al Comité Nacional, para que éste

proceda a su ejecución."

SINDICATO "20 DE NOVIEMBRE" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS
FABRICAS DE ARTICULOS ELECTRICOS Y ELECTRONICOS E INSTALACIONES
EN EL D.F.:

"ARTICULO 25º.- Habrá un Comité General de vigilancia,
integrado por un Presidente, un Secretario y tres vocales, que
tendrá a su cargo, vigilar la observancia y fiel cumplimiento
de los Estatutos y de las resoluciones de las Asambleas, por parte
de los Directivos del Sindicato.

Este Comité se reunirá por lo menos una vez cada
tres meses, para estudiar la marcha de los asuntos sindicales
en sus distintas secciones y examinará las quejas presentadas
por los afiliados, después de efectuar las investigaciones necesari-
as, expresará al Comité Ejecutivo, las observaciones y recomenda-
ciones pertinentes, para corregir las anomalías que existan, sin
perjuicio de rendir su dictamen a las Asambleas, en caso de que
la gravedad de los hechos lo requieran.

Cuando el Comité Ejecutivo del Sindicato, deje de convo-
car a las Asambleas Generales Extraordinarias, deberán ser convoca-
das por el Comité de vigilancia.

ARTICULO 26°.- El Comité de Honor y Justicia, estará formado por un Presidente, un Secretario y tres vocales y tendrá a su cargo conocer de las acusaciones que le sean turnadas por el Comité Ejecutivo y por la Asamblea, contra cualquier miembro o las buenas costumbres y formular el dictamen para la sanción correspondiente, ante el Comité Ejecutivo o a la Asamblea, según la gravedad de la falta."

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS METALURGICAS
SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.:

"ARTICULO LVI.- El Tribunal de Honor y Justicia, es el órgano de control de la legalidad del Sindicato, encargado de juzgar a los otros órganos y demás miembros por las faltas que ameriten la aplicación de alguna corrección disciplinaria, o expulsión, en los casos y términos previstos por estos estatutos.

ARTICULO LVII.- El Tribunal de Honor y Justicia se integrará por:

UN PRESIDENTE

UN SECRETARIO

UN VOCAL

ARTICULO LIX.- Son obligaciones y atribuciones del

Tribunal de Honor y Justicia:

a).- Conocer de las acusaciones que se presenten en contra de alguno o algunos de los integrantes de los otros Organos del Sindicato, cuando se pida la destitución a su cargo sindical, emitiendo dictamen:

1.- Absolviendo al o a los acusados.

2.- Sosteniendo que debe aplicarse la corrección disciplinaria, consistente en destitución de cargo sindical, sometiendo el dictamen a la aprobación y ratificación de la Asamblea General, si él o los afectados son miembros del Comité Ejecutivo.

b).- Conocer y dictaminar cuando por la Comisión de alguna o algunas faltas, se pide la suspensión en sus derechos sindicales de algún agremiado:

1.- Absolviendo al o a los acusados.

2.- Sosteniendo que el o los acusados, deben ser sancionados en sus derechos sindicales, sometiendo su opinión a la Asamblea General, cuando se trate de miembros del Comité Ejecutivo.

c).- Intervenir en el procedimiento de expulsión - de alguno o algunos de los agremiados, en los términos establecidos por estos Estatutos.

d).- Conocer y resolver sobre las acusaciones que contra miembros del Sindicato se presenten y que no estén comprendidas

en las fracciones que anteceden salvo las disposiciones que estos Estatutos establezcan para casos determinados.

ARTICULO LX.- Los integrantes del Tribunal de Honor y Justicia, durarán en sus funciones seis años y serán electos en los términos establecidos por estos Estatutos.

ARTICULO LXI.- Los integrantes del Tribunal de Honor y Justicia, cuando sean los acusados o acusado, la Asamblea General conocerá y resolverá sobre la acusación.

ARTICULO LXII.- Cuando el dictamen del Tribunal de Honor y Justicia sea en el sentido de que debe aplicarse la destitución de cargo sindical o la suspensión en sus funciones sindicales de algún miembro del Comité Ejecutivo, por conducto del mismo Comité Ejecutivo o en caso de omisión o negativa de este en forma directa, se convocará a la Asamblea General, a quien se le someterá la aprobación, modificación o desaprobación del dictamen. Para que proceda la aplicación de la destitución, el dictamen deberá ser aprobado por las dos terceras partes de los miembros del Sindicato cuando menos. En caso de suspensión en funciones sindicales, el dictamen deberá ser aprobado por mayoría ordinaria, salvo que la suspensión exceda de cuatro meses, en el que se requerirá también la aprobación de las dos terceras partes cuando menos, de los miembros que integren el Sindicato.

La misma votación deberá recabarse en los casos en

que los acusados o juzgados por Asamblea General, sean miembros del Tribunal de Honor y Justicia.

ARTICULO LXIII.- Cuando el Tribunal de Honor y Justicia aplique alguna corrección disciplinaria, la comunicará al Comité correspondiente para su ejecución."

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA QUIMICA, PETROQUIMICA, CARBOQUIMICA, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, C.T.M.:

"ARTICULO 47.- La Comisión Nacional de Honor y Justicia, es un Tribunal Autónomo, constituido para conocer y juzgar las quejas que se presenten en contra de personas en lo individual; agrupaciones o dirigentes pertenecientes al Sindicato por falta de cumplimiento a las disposiciones de las leyes internas o por haber incurrido en las faltas de orden sindical, especificadas en el presente Estatuto.

ARTICULO 48.- La Comisión Nacional de Honor y Justicia, se integrará por: un presidente, un secretario y un vocal, con sus respectivos suplentes que serán electos por el Congreso Nacional, debiendo durar en ejercicio seis años. Los suplentes cubrirán las ausencias de los titulares con las mismas facultades que éstos.

ARTICULO 50.- La Comisión Nacional de Honor y Justicia

solamente podrá intervenir a solicitud de los interesados después de que el Comité Ejecutivo Nacional haya pronunciado resolución en primera instancia. Cuando las quejas sean en contra de dirigentes del propio Comité, la Comisión las estudiará y dará cuenta a la parte afectada a fin de establecer el pronunciamiento que corresponda.

ARTICULO 51.- Presentadas las acusaciones o quejas, la Comisión procederá a practicar las diligencias y pronunciará su resolución, dentro de un plazo no mayor de treinta días, debiendo notificarla desde luego a las partes interesadas.

En todos los casos escuchará a los acusados, dándoles facilidades para su defensa, teniendo los acusadores o demandantes los mismos derechos.

ARTICULO 53.- Por cada asunto se formará un expediente que consigne todas las actuaciones, incluyendo la resolución correspondiente.

ARTICULO 54.- Los fallos o resoluciones de la Comisión Nacional de Honor y Justicia, serán recurribles ante el Congreso y/o Consejo Nacionales más próximo; si no se hace uso por los interesados de este derecho, el Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato, será el encargado de ejecutarlos tan pronto sea notificado por parte de la Comisión."

ASOCIACION MEXICANA DE TRABAJADORES, EMPLEADOS Y CONEXOS DE LA
REPUBLICA MEXICANA.:

Artículo 25.- Habrá una comisión de vigilancia, integrada por un presidente, un secretario y 3 vocales, que tendrá a su cargo vigilar la observancia y fiel cumplimiento de los Estatutos y de las resoluciones de las asambleas, por parte de los directivos del sindicato y de sus miembros.

Esta comisión examinará las irregularidades que le consigne el Comité Ejecutivo o los socios del Sindicato, por incumplimiento de los Estatutos o de las resoluciones de las asambleas. Después de efectuar las investigaciones necesarias, de oír y recibir las pruebas aportadas por los interesados, y de los acusados, en su caso, previa cita, y de recabar los datos y pruebas a su alcance, expresará las observaciones, recomendaciones y conclusiones pertinentes para reparar las anomalías que hubieren, rindiendo el dictamen correspondiente al Comité Ejecutivo, dentro del término de 10 días a partir de la fecha en que se haya requerido su intervención; el cual será turnado a la asamblea que deberá ser convocada dentro del término de 20 días para que resuelva lo procedente.

Artículo 26.- La Comisión de Honor y Justicia estará formada por un presidente, un secretario y 2 vocales, y tendrá a su cargo conocer de las acusaciones que le sean turnadas por el Comité Ejecutivo o los socios del Sindicato contra cualquier

miembro del mismo, por actos contrarios a la propiedad sindical, a la moral o a las buenas costumbres.

Esta Comisión previa cita a los interesados, hará costumbre saber los cargos que se le imputan al acusado, al que le oír y se le recibirán las pruebas que ofrezca en su defensa; y en ese mismo acto, recibirá las pruebas aportadas en su contra. Asimismo, recabará también los datos y pruebas a su alcance, en relación con los cargos conferidos, debiendo rendir el dictamen correspondiente al Comité Ejecutivo del Sindicato dentro del término de 10 días, a partir de la fecha en que se haya requerido su intervención; el cual será turnado a la asamblea, que deberá ser convocada dentro del término de 20 días para que resuelva lo procedente."

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA AZUCARERA Y SIMILARES
DE LA REPUBLICA MEXICANA:

Artículo 61o.- Para la imposición de las medidas disciplinarias, las asambleas nombrarán previamente una Comisión de Honor y Justicia que estará compuesta de tres miembros, y la cual se encargará de practicar las averiguaciones necesarias para comprobar los hechos que motiven su intervención y rindan su dictamen respectivo a la Asamblea.

Artículo 62o.- Concluida la instrucción y formulado

del dictamen correspondiente, la Comisión de Honor y Justicia por conducto del Comité Ejecutivo Local correspondiente, convocará a una Asamblea a que se constituya en Jurado para conocer del caso y ante la cual deberá rendir el informe respectivo la citada Comisión, se recabarán boletas de los trabajadores asistentes, las cuales deberán contener, Asambleas de que se trate, nombre del trabajador, lugar, fecha y firma, continuándose el procedimiento en la siguiente forma:

a).- El inculpado deberá ser citado a la sesión a que se refiere el precepto anterior, a efecto de que con toda libertad y amplitud exponga sus razones y de las explicaciones que estime convenientes para justificar su proceder.

b).- Cuando no concurra el interesado a la cita que le haya sido librada para ser juzgado, sin que exista causa justificada para esta falta de asistencia, se convocará a una nueva asamblea que deberá tener verificativo dentro de los diez días siguientes y se advertirá al interesado que de no concurrir en esta segunda ocasión, se llevará a cabo la Asamblea sin su intervención y ésta, constituida en Jurado, resolverá la pena que se le imponga, la cual se considerará ajustada a derecho.

c).- Reunida la asamblea, se procederá a la elección de una Mesa Directiva que estará integrada por un Presidente y dos Secretarios, y después de hecha la elección, en primer término se oír el informe que rinda la Comisión de Honor y Justicia acerca

del caso que se trate, y acto seguido se tomará su declaración al inculpado y se procederá al estudio de todas las pruebas que existan sobre el particular o se recibirán las nuevas que ofrezca el interesado o la Comisión.

d).- Desahogado el anterior procedimiento, se oirá el dictamen de la comisión y los alegatos que sobre el particular desee formular el inculpado y acto seguido se procederá a la discusión de la pena que deba imponerse al responsable y en la cual deberá tomar parte la asamblea mediante el uso de la palabra de cualquiera de sus miembros que la solicite.

e).- Una vez que se declare suficientemente discutido el caso, se procederá a recoger la votación respecto a la pena que deba aplicarse al enjuiciado, de acuerdo con los Estatutos y la cual se determinará por mayoría de votos de la Asamblea, a la que deberán concurrir cuando menos las dos terceras partes de los integrantes de la Sección.

f).- El acta de la Asamblea deberá asentar el nombre de los asistentes y el voto razonado de cada uno y la firma.

Artículo 63o.- Las penas de expulsión se harán saber en todo caso a las demás Secciones, con copias mimeográficas de los documentos o constancias que hayan servido de base a tal resolución y aprobada que sea dicha sanción por las dos terceras partes de los miembros del Sindicato, se tendrá como definitiva."

SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS CASAS COMERCIALES,
SIMILARES Y CONEXOS DEL D.F.:

"ARTICULO LVII.- El Tribunal de Honor y Justicia es el órgano de control de la legalidad del sindicato, encargado de juzgar a los otros órganos y demás miembros por las faltas que ameriten la aplicación de alguna corrección o expulsión en los casos y términos previstos por éstos estatutos.

ARTICULO LVIII.- El Tribunal de Honor y Justicia se integrará por:

UN PRESIDENTE

UN SECRETARIO

UN VOCAL

ARTICULO LX.- Son obligaciones y atribuciones del Tribunal de Honor y Justicia.

a).- Conocer de las acusaciones que se presenten en contra de alguno o algunos integrantes de los otros órganos del Sindicato cuando se pida la destitución de cargo sindical emitiendo dictamen.

1.- Absolviendo a los acusados.

2.- Sosteniendo que debe aplicarse la corrección disciplinaria consistente en destitución del cargo sindical sometiendo

el dictamen a la aprobación y ratificación de las asambleas generales si el o los afectados son miembros del Comité Ejecutivo.

c).- Intervenir en el procedimiento de expulsión de alguno o algunos de los agremiados en los términos establecidos por estos estatutos.

d).- Conocer y resolver sobre las acusaciones que contra miembros del sindicato se presenten y que no esten comprendidas en las -- fracciones que anteceden, salvo las disposiciones que estos estatutos establezcan para casos determinados.

ARTICULO LXII.- Los integrantes del Tribunal de Honor y Justicia conocerán y resolverán sobre la acusación de la asamblea general.

ARTICULO LXIV.- Cuando el dictamen del Tribunal de Honor y Justicia sea en sentido de que deba aplicarse la sustitución del cargo sindical o la suspensión de sus funciones sindicales de algún miembro del Comité Ejecutivo por conducto del mismo Comité Ejecutivo o en su caso de comisión o negativa de este en forma directa se convocará a asamblea general a quien se le someterá la aprobación, modificación o desaprobación del dictamen para que se proceda la aplicación de la destitución el dictamen, deberá ser aprobado por las dos terceras partes de los miembros del sindicato cuando menos. En caso de suspensión en funciones sindicales el dictamen deberá ser aprobado por mayoría ordinaria salvo que la suspensión exceda de cuatro meses en el que se requerirá también la aprobación de

las dos terceras partes cuando menos de los miembros del sindicato.

La misma votación deberá recabarse en los casos en que los acusados o juzgados por la asamblea general sean miembros del Tribunal de Honor y Justicia.

ARTICULO LXV.- Cuando el Tribunal de Honor y Justicia aplique alguna corrección disciplinaria la comunicará al Comité correspondiente para que la ejecute.

ARTICULO LXVI.- El Tribunal de Honor y Justicia actuará como cuerpo colegiado, pudiendo hacerlo válidamente con el presidente en funciones y otros de sus miembros."

ASOCIACION DE TRABAJADORES DE LAS AGENCIAS FUNERARIAS Y CONEXOS DEL D.F.:

"A).- La Comisión de Vigilancia estará integrada por un presidente y un secretario y tendrá a su cargo vigilar la observancia y fiel cumplimiento de los Estatutos y de las resoluciones de las Asambleas. Por parte de los directivos del Sindicato y durará en funciones seis años igual a lo que dura el Comité Ejecutivo.

B).- Esta Comisión se reunirá cada tres meses para estudiar

la marcha de los asuntos sindicales y examinará la queja de los agremiados después de efectuar las investigaciones necesarias expresará al Comité Ejecutivo su dictamen para corregir las anomalías que existan sin perjuicio de emitir dictamen a las Asambleas en caso de que la gravedad del hecho lo requiera.

c).- Cuando el Comité Ejecutivo deje de convocar a Asamblea General Extraordinaria deberán ser convocadas por la Comisión de Vigilancia.

d).- La Comisión de Honor y Justicia estará formada por un Presidente y un Secretario y tendrá a su cargo conocer de las acusaciones que le sean turnadas por el Comité Ejecutivo contra cualquier miembro del Sindicato y formulará el dictamen correspondiente para la sanción a la que se ha hecho acreedor ante el Comité Ejecutivo o la Asamblea General Extraordinaria."

SINDICATO DE OBREROS DE SQUARE D' "UNION Y PROGRESO".:

"ARTICULO 44.- Son facultades y atribuciones de la Comisión de Honor y Justicia las siguientes:

a).- Abocarse al conocimiento de los asuntos que le sean turnados por la asamblea general, el Comité Ejecutivo o por cualquier miembro del Sindicato así como vigilar que sean cumplidos los acuerdos de asamblea y que el Comité Ejecutivo y Comisiones

cumplan con la obligación: que tienen para con la organización.

b).- Una vez recibido cualquier acusación ya sea verbal o por escrito por parte de cualquier miembro del sindicato dentro de un término que no excederá de quince días hábiles procederá a abrir la investigación que estime conveniente, a recibir todas las pruebas que le presenten las partes y oír en audiencia a los interesados y a recibir y analizar a los testigos tanto de la parte acusadora como de la parte acusada.

c).- Realizar todo el trámite de averiguación formando los expedientes respectivos, con todos los elementos que contenga como resultado de las conclusiones y acusaciones debidamente firmadas por los que en ella intervengan y quieran hacerlo.

d).- Concluido el término de la investigación, examen de testigos, recepción de pruebas y celebrada la audiencia para oír a las partes, la Comisión de Honor y Justicia dentro de un plazo que no excederá de quince días hábiles, formulará su dictamen y conclusiones, las que debidamente firmadas por todos los miembros entregará al Comité Ejecutivo para que éste las lleve a la próxima asamblea para su consideración y aprobación en su caso, con lo cual concluye su intervención, salvo en el caso de que la asamblea rechace el dictamen y lo devuelva a la Comisión de Honor y Justicia, pues en ésta circunstancia volverá a reunirse para formular un nuevo dictamen teniendo en cuenta el criterio expuesto en la asamblea y debiendo formular el mismo en un plazo no mayor de diez días hábiles, mismo que será devuelto nuevamente

al Comité Ejecutivo para que se proceda a cumplir con los Estatutos; cuando la extinción del mandato de la Comisión de Honor y Justicia llegare en el momento en que ésta esté conociendo de un caso de consignación, tendrá por prorrogado el término de su cargo hasta la fecha en que termine sus funciones con el dictamen completo correspondiente.

e).-- La Comisión de Honor y Justicia tiene la autoridad suficiente para convocar a asamblea general ordinaria y extraordinaria en caso de que el Comité Ejecutivo se niegue a celebrar dichas asambleas en los términos de los artículos 18 y 19 de estos Estatutos."

ASOCIACION SINDICAL DE TRABAJADORES, EMPLEADOS DEL COMERCIO, OFICINAS, EMPRESAS PARTICULARES EN GENERAL DEL DISTRITO FEDERAL, C.T.M.:

"ARTICULO 39.- La Comisión Autónoma de Honor y Justicia del Sindicato, que es el órgano que tiene como funciones, velar por la administración honesta de los fondos de la Organización, cuidar de la providad, honradez y rectitud de los funcionarios sindicales y en general velar porque los socios cumplan con las obligaciones que imponen éstos Estatutos, teniendo además la facultad de acusarlos y juzgarlos.

ARTICULO 40.- La Comisión Autónoma de Honor y Justicia,

tratará en un término de treinta días, los asuntos que le sean turnados, dando aviso a los acusados y proponiendo a la Asamblea correspondiente las sanciones a que se hagan acreedores los socios infractores, las que de ser aprobados por la propia asamblea, se aplicarán por conducto del Secretario General del Sindicato.

ARTICULO 41.- La Comisión Autónoma de Honor y Justicia, tiene la obligación de practicar inspecciones a la tesorería, cuando menos cada tres meses, dando cuenta del resultado en la asamblea correspondiente."

SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS:

"II.- Comisión Autónoma de Justicia.- Una Comisión Autónoma de Justicia designada por elección, encargada de velar por la probidad y honradez sindicales de todos los Agremiados, por la fidelidad con que deben cumplir los Estatutos, Pactos y Reglamentos, por la equidad en sus relaciones dentro de la Agrupación, y por la actividad y aptitud sindicales de los Miembros Representantes, la cual estará integrada por cuatro Miembros, tres Jueces y un Procurador.

Artículo 58.- Además de sus obligaciones como Miembros Representantes Comisionados, los que integran la Comisión Autónoma de Justicia tienen las siguientes:

I.- Cumplimiento de Estatutos.- Velar porque todos y cada uno de los Agremiados cumplan fiel y exactamente los Estatutos de la Agrupación.

II.- Comportamiento Sindical.- Velar por la probidad y honradez sindicales de todos los Agremiados, por la equidad en sus relaciones dentro de la Agrupación y por la actividad y aptitud sindicales de los Miembros Representantes.

III.- Intervención:

a).- Oficial.- Conocer, a pedimento de cualquier Agremiado o grupo de ellos, las quejas y acusaciones que contra otros compañeros les fueren presentadas por escrito, y las solicitudes de excusas, licencias, renunciaciones y remociones que les fueren turnadas.

b).- Oficiosa.- Conocer por sí y ante sí, cualquier caso en el que estimen se han violado o tratan de violarse estos Estatutos, aún cuando para ello no hubiere mediado petición de ningún Agremiado o grupo de ellos.

IV.- Investigación.- Investigar con toda diligencia y discreción los casos de que haya tomado conocimiento .

V.- Proceso.- Si de la investigación que practicare estima que ha lugar a proceder deberá, sin importar contra quienes fuere dirigida la acusación ni los puestos que ocupen los que parezcan culpables, llamar y oír inmediatamente a los acusadores, testigos y acusados que hubiere, haciendo saber a estos últimos

el derecho que tienen a nombrar dos defensores. Si cualesquiera de los llamados, sin causa debidamente justificada, no se presentare puntualmente a la cita, la Comisión tomará nota de su rebeldía y procederá sin más demora a iniciar el proceso.

La Comisión deberá hacer un resumen escrito de los alegatos habidos donde queden brevemente consignados los hechos y argumentaciones importantes para el caso.

VI.- Dictamen.- Sin la intervención del Procurador que dentro de la Comisión tiene el papel de acusador a nombre del Sindicato y será quien deba pedir a los jueces las sanciones que juzgue aplicables, éstos deberán formular por escrito, a la brevedad posible, un dictamen conteniendo una breve exposición de hechos y de motivos y, si ha lugar, las sanciones que ellos propongan y presentarlo a la Asamblea Ordinaria, inmediata o, si lo juzga necesario, a la Extraordinaria, cuya convocación pidan."

CAPITULO V

5. MEDIOS DE DEFENSA LEGALES DE LOS SOCIOS

5.1 POR ABUSO O DESVIO DEL PODER.

Toda persona moral actúa a través de sus órganos. En el caso concreto de los sindicatos, esos órganos fundamentales son las asambleas en sus diversas formas y las directivas también en sus diversas modalidades: Comités, Comisiones, Consejos, etcétera.

Los órganos tienen dos elementos: el elemento objetivo, que es la esfera de competencia, y el subjetivo, que es la persona o las personas que ponen en acto o ejercicio esa competencia. De ahí que se hable de órganos unipersonales y de órganos pluripersonales o colegiados; pero aún dentro de éstas es posible distinguir lo que se atribuye a cada miembro. Pongamos por caso las facultades atribuidas a un Comité Ejecutivo en su conjunto y al Secretario General de ese Comité Ejecutivo, específicamente.

A partir del principio de que los órganos del Estado o de cualquier persona moral, sólo pueden ejercer las atribuciones explícitas o derivadas implícitamente de las normas, pues es

ese el principio de un Estado de derecho, se concluye que los órganos sindicales sólo deberán actuar dentro de su respectiva esfera de competencia y teóricamente nunca fuera de ella.

Sin embargo de lo anterior, los órganos sindicales, particularmente los Comités Ejecutivos y sus miembros individuales, suelen en la realidad incurrir en abusos de sus atribuciones, es decir actuar más allá de lo autorizado por la norma, caprichosa o sistemáticamente, en otras palabras excederse de su poder, y en otras ocasiones incurrir en desvío de ese poder, esto es, sin tener la atribución específica o dándole a su actuación un sentido contrario a la norma.

La Ley Federal del Trabajo es escasa sobre estos asuntos trascendentales para una vida sindical democrática.

Por ejemplo, el artículo 357 establece que el sindicato se puede constituir sin necesidad de autorización previa. Por aplicación del artículo 17, se análoga esa disposición para los casos en que los individuos que deseen afiliarse a un sindicato, tampoco requieren esa dicha autorización. De donde si el directivo pretendiera imponer como condición una autorización de él para sindicalizarse, incurriría en un desvío de poder frente al cual la ley nada dice, por lo que podría interpretarse, también conforme al invocado artículo 17 que pudiera sólo quedar libre la vía jurisdiccional. Obviamente la petición del presunto afectado, a la asamblea de socios para discutir y resolver su caso, puede

desembocar en quedarse sin materia o la imposibilidad de ejercer el derecho en la asociación, toda vez que aún no es socio.

Algo similar puede decirse de lo dispuesto en el artículo 358, respecto a que nadie puede ser obligado a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él, o a la posibilidad de su retiro, de manera que cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del Sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición que se comenta, se tendrá por no puesta.

Lo anterior significa, con base en el artículo 5° de la misma Ley, cuyas disposiciones son de orden público, que una restricción sancionativa semejante sería nula. Pero, además, tratándose de sindicatos de trabajadores, el artículo 107 prohíbe imponer multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa.

En opinión del maestro Oscar Ramos Alvarez ¹/₋₋₋ esa prohibición cuyo sentido está dirigido a los patrones, y otras normas más destinadas a los trabajadores, por analogía de razón aplicables igualmente a los sindicatos, y en este caso se extiende a toda la normatividad estatutaria, como también las correlativas contenidas en los artículos 116, 133 y 135 de la misma Ley; negarse

(1) RAMOS ALVAREZ, Oscar Gabriel. "Sindicatos, Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Editorial Trillas, México, D.F., 1991, pp. 69 y 70.

a aceptar trabajadores por razón de edad o sexo; exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admitía en el trabajo; o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; obligar a los trabajadores mediante corrección o cualquier otra forma a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura; hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo; ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; emplear el sistema de "poner en el índice" a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación; portar armas en establecimientos ubicados dentro de las poblaciones, y presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, todo lo anterior en forma a la opinión ya citada, que compartimos.

Esto lleva de la mano a considerar las previsiones que se hayan incluido en los estatutos, al tenor del artículo 371, fracción VII, relativa a los motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, de donde si las conductas de abuso de poder o de desvío de poder se encuentran consideradas, la vía legal será el procedimiento establecido en los estatutos para aplicar dichas sanciones.

Si, por otra parte los directivos no convocan a asamblea con la oportunidad debida, la Ley, en el artículo 371, fracción XIII, dispone que los miembros del sindicato que representen el 33% de los socios del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Una solución similar podría darse en el caso de que no se convocara a elecciones y esa convocatoria dependiera del acuerdo de asamblea, obviamente por aplicación directa de la invocada fracción XIII del artículo 371; pero también, entendemos, que puede ser aplicable cuando la facultad es directa del Comité Ejecutivo, porque hay la misma razón de necesidad y a esa aplicación se llegaría con fundamento en el artículo 17 de la Ley Laboral.

Practicamente ya no hay norma en el capítulo sobre sindicato de la ley, que resuelva problemas como los anteriores, de donde sólo quedará la posibilidad de exigirlo en el caso de que constituyera infracciones, motivo de sanciones según los estatutos.

5.2 POR DESATENCIÓN SINDICAL A LOS DERECHOS.

Generalmente no existe en la Ley y excepcionalmente en

los estatutos, normas que contemplan la conducta a seguir en los casos en que el directivo o el sindicato como tal, desatendan los derechos de los socios.

Podemos considerar que en dos grandes sentidos puede darse esa desatención: por un lado, internamente, esto es, sólo para los derechos sindicales que como socios les corresponden frente al sindicato; por otro lado, externamente respecto de los derechos sindicales o no, que pueden llegar o no ejercer por negligencia del directivo, o hasta por dolo si llegare el caso, y que pueden afectar entre otras relaciones jurídicas - a la relación de trabajo subordinado, por los derechos contenidos en las diversas fuentes del derecho atinentes: la ley, el contrato individual de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, el contrato ley de trabajo, el reglamento interior de trabajo.

En estos casos también se puede a nuestro juicio desglosar la situación jurídica de defensa legal: si el descuido, desatención o negligencia abarca sólo internamente los derechos sindicales de los socios, estos pueden ser reclamados ante la asamblea, como una primera vía; otra vía puede ser la de la expulsión o de las correcciones disciplinarias, entre los cuales figuran casi siempre en los estatutos la destitución. Por asamblea debemos entender siempre sus diversas formas: Congresos, Convenciones, Consejos, Plenos, etcétera.

Si se trata de los externos, además del procedimiento

de acudir a la asamblea o de accionar el relativo a la aplicación de sanciones, se puede acudir a nuestro juicio, a la vía jurisdiccional ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que si se está en tiempo se pueda ejercer el derecho laboral correspondiente, aunque además, se puede acudir a la vía civil o penal, para reclamar o hacer efectiva la responsabilidad correspondiente, en los cuales casos entendemos que el directivo sindical responde como un representante o mandatario, que aunque no se menciona en la Ley Federal del Trabajo vigente si se establece en la de 1931 y aún subsiste pero en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en su artículo 80. "La directiva del sindicato será responsable ante éste y respecto de terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común".

Obviamente esa aplicación a falta de norma expresa, se haría con fundamento en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que es principio general la responsabilidad de quien ejerce un poder en la forma activa o pasiva de ejercerlo.

CONCLUSIONES

Primera.- Tanto en Europa como en América y particularmente en México, el origen del sindicato lo encontramos en las sociedades mutualistas. Asimismo, el sindicato y el movimiento que surgió con él, en sus inicios es duramente reprimido por el Estado, pasando posteriormente a una etapa de tolerancia, para llegar como en el caso de México, a otra en la que el Estado al regularlo en la Ley racionaliza los conflictos pero puede influir en el destino del Sindicato.

Segunda.- Estimamos que el concepto de sindicato más afinado es el establecido en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, toda vez que las dimensiones de estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, son lo suficientemente extensas, que abarcan todos los fines posibles que se propongan realizar los sindicatos dentro de un orden jurídico nacional e internacional.

Tercera.- Los estatutos sindicales son la norma fundamental que regirá la vida interna y externa del sindicato y de su contenido depende la legalidad de sus actuaciones.

Cuarta.- En nuestro concepto, la naturaleza jurídica de los estatutos sindicales es la de una manifestación de voluntad destinada a producir efectos en relaciones coincidentes; su finalidad esencial es establecer las normas de gobierno de la entidad, su desarrollo y fines, produciendo efectos jurídicos para las personas que pertenecen a la asociación tanto en el presente como en el futuro, como igualmente para aquéllas otras que sin participar en la entidad entran en contacto con ésta, en forma que el acto estatutario es un acto jurídico plurilateral y un acto regla o unión, que además es fuente de derecho objetivo invocable por todos.

Quinta.- Aunque la ley no es detallada en lo que deberían de contener los estatutos, señala el contenido mínimo de los mismos, que podemos dividir en tres apartados: a).- Normas relativas al sindicato; b).- Normas relativas a los asociados, y c).- Normas relativas a los órganos.

En todo estatuto encontramos esa clase de normas, independientemente de las que se puedan agregar y que la Ley Mexicana remite al acuerdo de la asamblea.

Sexta.- Se nota claramente la insuficiente regulación de la Ley Federal del Trabajo en las normas específicas del contenido de los estatutos del sindicato al grado que sólo enuncia en el artículo 371, fracción VI el tema de las obligaciones y derechos de los asociados; sin embargo, de la lectura total de la ley

y de otras normas como el Convenio 87 de la O.I.T., podemos desprender algunas obligaciones y derechos. Por lo tanto, la fracción en comento deberá de indicar por lo menos el mínimo de obligaciones y derechos de los miembros de un sindicato.

Séptima.- En la mayoría de los estatutos sindicales, encontramos como obligación para ingresar al sindicato la de tener 16 años de edad, cosa que es contraria al artículo 123, fracción III, Apartado A de la Constitución Mexicana y al 362 de la Ley Federal del Trabajo.

Octava.- Contrarias al artículo 2 del Convenio 87 de la O.I.T. es la obligación de algunos estatutos sindicales de tener la calidad de mexicano y la de saber leer y escribir como requisito para poder ingresar a un sindicato, sin que se justifique como regla general ni como regla especial debido al tipo de actividad de los socios del sindicato.

Novena.- Para ocupar puestos de representación sindical como un derecho de los socios, los estatutos exigen que los aspirantes cubran ciertos requisitos, lo cual va en contra de los artículos 359 de la Ley Federal del Trabajo y 3 del Convenio 87 de la O.I.T. que otorgan el derecho a los socios de una organización sindical de elegir libremente a sus representantes.

Décima.- Creemos conveniente que en todos los estatutos sindicales y no en unos cuantos se incluya la obligación de que

todo socio deba conocer e interpretar los mismos, para de esa manera saber las obligaciones que contrae y los derechos de que puede gozar dentro de su organización sindical.

Décima primera.- Los estatutos contienen un capítulo específico de sanciones o correcciones disciplinarias, cuando un socio incumple con alguna de sus obligaciones, no así para cuando un representante sindical incurre en alguna insatisfacción de los derechos de los socios o de alguno de ellos.

Décima segunda.- Los órganos sindicales, particularmente los Comités Ejecutivos y sus miembros individuales, suelen en la realidad incurrir en abuso de sus atribuciones. A este respecto los medios de defensa legales los encontramos en el artículo 371 fracción III de la Ley Federal del Trabajo con fundamento en el cual los miembros del sindicato que representen el 33% de los socios del sindicato o sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a asamblea cuando esta no se haya hecho en tiempo y a través de la cual podrán defenderse por dicho abuso.

Décima tercera.- Generalmente no existe en la Ley y excepcionalmente en los estatutos, normas que contemplen la conducta a seguir en los casos en que el directivo o el sindicato como tal, desatiendan los derechos de los socios. Una primera vía de defensa legal para estos casos la encontramos en la asamblea y otra puede ser la expulsión o las correcciones disciplinarias,

esto cuando la desatención sea de los derechos sindicales que como -
socios les corresponden frente al sindicato (internos).

Cuando se trata de los externos, además de las anteriores
vías, se puede acudir a nuestro juicio a la vía jurisdiccional
ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, o a la civil
o penal en caso necesario, según la naturaleza de la afectación
consecuente.

BIBLIOGRAFIA

ALBA, Víctor. "Historia del Movimiento Obrero en América Latina". Editorial Limusa Wiley, México, Distrito Federal. 1964.

ALONSO OLEA, Manuel. "Derecho del Trabajo", 6a. edición, editado por la Universidad de Madrid -Facultad de Derecho-, Madrid, España, 1980.

ARAIZA, Luis. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano". Tomo IV, 2a. edición, ediciones Casa del Obrero Mundial, México, Distrito Federal.

ARCOS, Juan. "El Sindicalismo en América Latina". (Estudios sociológicos Latino-Americanos). Editado por la Oficina Internacional de Investigaciones Sociales, órgano ejecutivo de la Federación Internacional de los Institutos Católicos de Investigaciones Sociales y Socio-religiosos, Madrid, España, 1969.

ARREDONDO MUÑOZLEDO, Benjamín. "Historia Universal Contemporánea e Historia Moderna y Contemporánea de México", 19a. edición, edito-

- rial Porrúa, México, Distrito Federal, 1984.
- CABANELLAS, Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral". Tomo II, editorial Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. "Derecho Sindical y Corporativo", editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1954.
- CABANELLAS, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral". Tomo III, volumen I, 3a. edición, editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989.
- CARRO IGELMO, Alberto J. "Introducción al Sindicalismo", s. ed., Barcelona, España, 1971.
- CASTORENA, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero", 6a. edición, s. ed., México, Distrito Federal, 1973.
- DE BUEN L., Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo I, 7a. edición, editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1989.
- DE BUEN L., Néstor. "El Derecho del Trabajo". Tomo II, 5a. edición -- actualizada, editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1987.
- DE BUEN L., Néstor. "Sindicatos, Democracia y Crisis", editorial --- Porrúa, México, Distrito Federal, 1985.

- D. POZZO, Juan. "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo". Tomo II (Derecho Colectivo del Trabajo), editorial Ediar, Buenos Aires, Argentina, 1962.
- DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, 6a. edición actualizada por Urbano Farías, editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1991.
- DEL CASTILLO, Efrén R. "Sindicalismo: factor del poder político", - ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1984.
- GARCIA ABELLAN, Juan. "Introducción al Derecho Sindical", editorial - Aguilar, Madrid, España, 1961.
- GONZALEZ CASANOVA, Pablo (et. al.) "Historia del Movimiento Obrero - en América Latina", Tomo II, editorial Siglo XXI, México, Distrito Federal, 1984.
- HUECK, Alfred y NIPPERDEY H. C. "Compendio de Derecho del Trabajo". Introducción, presentación y notas de Derecho Español por Miguel Rodríguez Piñero y Luis Enrique de la Villa, editorial Revista de Derecho Privado de Madrid, Madrid, España, 1963.
- IGLESIAS, Severo. "Sindicalismo y Socialismo en México", editorial -- Grijalbo, México, Distrito Federal, 1975.

- J. PLA, Alberto (et. al.). "Historia del Movimiento Obrero". Tomo II, editado por el Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, Argentina, 1973.
- J. PLA, Alberto (et. al.). "Historia del Movimiento Obrero". Tomo IV, editado por el Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, Argentina, 1973.
- J. RUPRECHT, Alfredo. "Derecho Colectivo de Trabajo", editorial UNAM, México, Distrito Federal, 1980.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. "Derecho Sindical", editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1991.
- LEFRANC, Georges. "El Sindicalismo en el Mundo". Trad. J. García -- Bosch, editorial Oikos-tau, Barcelona, España, 1974.
- PELLING, Henry. "El Sindicalismo Norteamericano". Trad. Manuel Suárez, editorial Tecnos, Madrid, España, 1981.
- PORRAS Y LOPEZ, Armando. "Derecho Mexicano del Trabajo" (Individual y Colectivo), Textos Universitarios, editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1978.
- RAMOS ALVAREZ, Oscar G. "Sindicatos, Federaciones y Confederaciones -- en las Empresas y en el Estado", editorial Trillas, México, Dis--

trito Federal, 1991.

REYNA, José Luis. (et. al.). "Tres Estudios sobre el Movimiento Obreiro en México", editado por el Colegio de México, México, Distrito Federal, 1976.

TOURAINÉ, Alain. "La Civilización Industrial" (Serie Historia General del Trabajo), trad. Joaquín Romero Maura, editorial Grijalbo, Barcelona, España, 1965.

LEGISLACION

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", 86a. edición, editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1989.

"Ley Federal del Trabajo", comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina, 62a. edición actualizada, editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1990.

"Legislación Federal del Trabajo Burocrático", comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Urbina, 27a. edición actualizada, -- editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 1990.

OTRAS FUENTES

"Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Cabanellas, Guillermo, 14a. edición (revisado, actualizado y ampliado por Luis Alcalá --

Zamora y Castillo), editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina,
1980.

"Diccionario Jurídico". Tomo IV (O-V), Fernández de León, Gonzalo, --
3a. edición, editorial ediciones Contabilidad Moderna, Buenos ---
Aires, Argentina, 1972.

Estatutos de la "Asociación de Trabajadores de las Agencias, Funera--
rias y conexos del D.F."

Estatutos de la "Asociación de Trabajadores, Empleados y conexos de -
la República Mexicana."

Estatutos de la "Asociación Mexicana de Trabajadores de Autotranspor-
tes, Aerotransportes, similares y conexos de la República Mexica-
na."

Estatutos de la "Asociación Sindical de Trabajadores, Empleados del -
Comercio, Oficinas, Empresas Particulares en general del Distrito
Federal, C.T.M."

Estatutos del "Sindicato de Trabajadores y Empleados de las Empresas
de Papel, Cartón e Impresos Gráficos, similares y conexos del D.
F."

Estatutos del "Sindicato Nacional de Trabajadores Terraceros, Cons---
tructores y conexos de la República Mexicana."

Estatutos del "Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, --
Gastronómica y conexos de la República Mexicana."

Estatutos del "Sindicato de Trabajadores y Empleados de Restaurantes,
Bares, Hoteles, Cantinas, Centros Nocturnos y Recreativos del D.
F."

Estatutos del "Sindicato de Trabajadores de la Industria Alimenticia
y actividades conexas de la República Mexicana."

Estatutos del "Sindicato de Trabajadores Textiles 11 de Mayo, C.R.O.M."

Estatutos del "Sindicato de Trabajadores y Empleados Benito Juárez -
del ramo de Tintorerías, Lavanderías, Planchadurías y similares."

Estatutos del "Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la --
República Mexicana."

Estatutos del "Sindicato 20 de Noviembre de Trabajadores y Empleados
de las Fábricas de Artículos Eléctricos y Electrónicos e Instala-
ciones en el D.F."

Estatutos del "Sindicato de Trabajadores y Empleados de las Empresas
Metalúrgicas, similares y conexos del D.F."

Estatutos del "Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Pe-

troquímica, Carboquímica, similares y conexos de la República Mexicana, C.T.M."

Estatutos del "Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y similares de la República Mexicana."

Estatutos del "Sindicato de Trabajadores y Empleados de las Casas Comerciales, similares y conexos del D.F."

Estatutos del "Sindicato de Obreros de SQUARE D' Unión y Progreso."

Estatutos del "Sindicato Mexicano de Electricistas."

LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA. "Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones - (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)." Conferencia Internacional del Trabajo, 69a. reunión, 1983, Informe III (parte 48), editado en Ginebra, Suiza, 1983.

REVISTA DEL TRABAJO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. León Méndez, Berman. "¿Cómo se debe organizar un Sindicato Obreiro?." Tomo IV, No. 147, abril 1950, México, Distrito Federal.