

**Universidad Nacional
Autónoma de México**

FACULTAD DE DERECHO



**La Cláusula de Exclusión por Separación en
el Contrato Colectivo de Trabajo.**

TESIS PROFESIONAL

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

ALFREDO LOPEZ LOPEZ

MEXICO

1974



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

A MI PADRE:

EJEMPLO DE HONRADEZ Y
RECTITUD QUIEN SUPO HACER
DE MI UNA PERSONA UTIL A
LA SOCIEDAD.

A MI MADRE:

QUIEN CON SU TERNURA Y
SABIOS CONSEJOS EN LOS MO
MENTOS MAS DIFICILES ME -
DIERON LAS FUERZAS NECESA
RIAS PARA LOGRAR ALGO DE
LO QUE ME HE PROPUESTO.

A MI ABUELITA:

 POR EL CARIÑO QUE SIEMPRE
ME HA BRINDADO.

A MI ESPOSA:

 A QUIEN CADA DIA
QUIERO MAS.

A MIS HERMANOS:

PLACIDO, ISIDRO, JUAN, JAIME,
ALEJANDRO, LUCIA, ANTONIA Y
HERACLEO, QUIEN GRACIAS AL -
EJEMPLO DE NUESTROS PADRES -
NOS HEMOS CONSERVADO SIEMPRE
UNIDOS.

AL MAESTRO:

LIC. JOSE DAVALOS
MORALES DIRECTOR DE
ESTA TESIS, GRACIAS
A SU VALIOSA AYUDA -
FUE POSIBLE LA ELABO
RACION DE ESTE TRABA
JO.

A MIS MAESTROS.

A LA FACULTAD DERECHO.

P R E S ' E N T A C I O N .

El presente trabajo es un estudio de una parte del Derecho del trabajo que considero de mucha importancia, en virtud de que es de una gran trascendencia para la clase trabajadora en razón a que ha contribuido al fortalecimiento de la Asociación Profesional.

Pido dispensa por las limitaciones, deficiencia y errores que este trabajo presenta, que agradeceré me sean indicados con el fin de no cometerlos en lo futuro.

I N D I C E .

TEMA:

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

	Pág.
CAPITULO I - - - - -	1
ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO.	
a).- Envoltura.	
b).- Normativo.	
c).- Obligatorio.	
CAPITULO II - - - - -	22
LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO EN EL CONTRATO COLECTIVO.	
a).- Naturaleza.	
b).- Efectos.	
c).- Consecuencias por violarla.	
CAPITULO III - - - - -	31
LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	
a).- Naturaleza.	
b).- Efectos.	
c).- Requisitos para su aplicación.	
d).- Consecuencias por violarla.	
CAPITULO IV - - - - -	52
LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y LA CONSTITUCION MEXICANA.	
a).- La cláusula de exclusión por sepa	

- ración y la fracción XVI del artículo 123 constitucional.
- b).- La cláusula de exclusión por separación y la fracción -- XXII del artículo 123 constitucional.
 - c).- La cláusula de exclusión por separación y la fracción -- XXVII del artículo 123 Constitucional.
 - d).- La cláusula de exclusión -- por separación y el artículo V Constitucional.
 - e).- La cláusula de exclusión por separación y el artículo XIV Constitucional.

CAPITULO V - - - - -

65

EJECUTORIAS EN RELACION CON LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO Y POR SEPARACION EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

CONCLUSIONES.

79

BIBLIOGRAFIA.

C A P I T U L O I

ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO.- Envoltura.
Normativo.- Obligatorio.

ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO.- La doctrina Alemana en la ley de Weimar alcanzó gran precisión a lo que en este aspecto se refiere, - el contrato colectivo estaría compuesto de tres partes, envoltura, la parte normativa y el elemento obligatorio.

En la nueva legislación Alemana Arthur Nirkuck señaló los mismos elementos. La envoltura o sea las normas externas, el elemento normativo y el elemento obligatorio.

Los autores Italianos siguieron las enseñanzas Alemanas dividiendo al igual que estos el contenido del contrato en tres partes, envoltura, elemento obligatorio de las partes y el elemento normativo.

En el derecho Mexicano se dividió de la siguiente manera:

- a).- La envoltura b).- El elemento Obligatorio.-
- c).- Elemento normativo d).- Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias.

LA ENVOLTURA.- Para Hueck Nipperdey son -- las normas externas las siguientes reglas del -- contrato colectivo forma, duración, terminación y revisión.

Paul Bick dice que la envoltura contiene - una serie de cláusulas que se refieren al principio, duración, terminación y revocación del con-

trato colectivo.

El doctor Baltazar Cavazos Flores. (1) Se refiere a la envoltura como la que contiene las cláusulas relativas al nacimiento, duración, modificación o revisión del contrato colectivo del - trabajo.

En la envoltura se encuentran todas las -- cláusulas que constituyen el aspecto externo del contrato y su forma de vida en ella se reglamenta su nacimiento duración y terminación.

La envoltura tiene una gran importancia -- desde el punto de vista práctico por medio de él podemos saber cómo nace a la vida jurídica el -- pacto profesional del trabajo.

En nuestra legislación, para que a un patrón se le pueda obligar a firmar un contrato colectivo de trabajo se requiere que cuando menos tenga a dos trabajadores que pertenezcan al sindicato que solicitó la titularidad del instrumento.

El artículo 287 de la ley federal del trabajo (2) establece que "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite un contrato colectivo, si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercer el derecho de huelga consignada en el artículo

lo 450".

Como el artículo se refiere a trabajadores en plural, se debe interpretar que -- ser dos cuando menos los trabajadores sindicalizados para que se pueda obligar al patrón a la firma del contrato colectivo para la vía ordinaria.

Por la vía de huelga también procede la -- firma del contrato colectivo con base en el artículo 450 de nuestra ley federal del trabajo y se refiere a que el sindicato emplazante cubra además de los requisitos de fondo y forma previstos por la ley, el requisito de mayoría pues en caso de que no se de este último supuesto, la huelga deberá ser declarada inexistente y en consecuencia resultaría improcedente la solicitud de la -- firma del contrato colectivo, en la práctica los sindicatos siempre solicitan la firma del contrato colectivo por vía de huelga para presionar -- más al patrón.

Puede nacer también el contrato colectivo de acuerdo con el artículo 386 de la ley federal del trabajo. Por un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o va-- rios sindicatos de patrones o uno o varios patrones como objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Con base en lo anterior, debemos entender que el contrato colectivo de trabajo sólo puede ser celebrado por una parte los trabajadores pero es necesario que estén agrupados en una asociación profesional.

El contrato producirá sus efectos desde la fecha y hora de la presentación del documento, - salvo que las partes hubiesen convenido a una -- fecha distinta, si las partes convienen que un - contrato colectivo surta efectos desde el momento de su firma aunque no se deposite, lo pactado sí surtirá efectos jurídicos pero no como contra to colectivo de trabajo, o sea las obligaciones jurídicas se cumplirán en razón a lo pactado -- pues como ya dijimos con anterioridad para que - el contrato colectivo surta sus efectos es necesario que sea depositado a las autoridades labo rales.

Un contrato colectivo de trabajo sin tabulador no es un contrato colectivo pero el sindicato que lo tiene celebrado se encuentra en posi bilidades en cualquier momento de exigir el otor gamiento de dicho tabulador.

Para el Maestro Mario de la Cueva (3) la - envoltura está comprendida por una serie de norma que se refieren a la vida misma del contra to colectivo a su imperio y hace una sub-clasifi cación de este elemento.

a).- El que se refiere a la vida misma del contrato colectivo, a este elemento, lo constituyen las cláusulas que se refieren al principio, duración, término y revocación del contrato colectivo.

b).- El elemento que se refiere al imperio del contrato colectivo, está compuesto por las cláusulas estipulatorias o normas que se refieren al radio de acción o demarcación donde vaya a aplicarse el contrato colectivo.

En relación a la duración del contrato colectivo, el artículo 391 fracción III de la ley federal del trabajo en vigor que a la letra dice (4) "El contrato colectivo contendrá su duración o la expresión de ser por un tiempo indeterminado o para obra determinada".

Por tiempo indeterminado, las partes que lo celebren estipulan que ese contrato es celebrado por un plazo indefinido.

En el contrato a tiempo fija, las partes señalan el tiempo o plazo de extinción. El contrato por obra determinada es aquel que se celebra para amparar la obra realizada.

El contrato colectivo por obra determinada por tiempo fijo o por tiempo indefinido tiene también un máximo de duración que lo establecen previendo la modificación de las condiciones de trabajo al costo de la vida, no obstante que el

contrato se celebre de cualquiera de las tres -- formas, puese ser revisado a acción de alguna de las partes cada dos años con base en los artículos 397 y 399 de la ley federal del trabajo.

El artículo 399 dice (5) "La solicitud deberá hacerse cuando menos setenta días antes:

- I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado si éste no es mayor de dos años.
- II.- Del transcurso de dos años en los casos de contratos por tiempo determinado tiene una duración mayor y
- III.- Del transcurso de dos años en los casos de contratos por tiempo indeterminado o por obra determinada".

LA RESICION.- Se tiene por la terminación del contrato colectivo, en virtud de que una parte ha dejado de cumplir la obligación que le correspondía.

En México es inoperante la rescisión, puesto que la violación de alguno de los elementos del contrato colectivo no es materia de rescisión, puesto que no se encuentra mencionada en el capítulo IV de nuestra ley federal del trabajo.

Tampoco la violación por algunas de las --

partes del elemento obligatorio (cláusula de exclusión) sería activo de rescisión del contrato colectivo ya que el que efectuara la violación - saldría beneficiado con la rescisión.

LA REVISION.- Compete al titular del derecho o sea por una parte al sindicato titular del contrato y por la otra al patrón o sindicato patronal, artículos 397 y 398 de la ley federal -- del trabajo.

Artículo 397 "El contrato colectivo por -- tiempo determinado o indeterminado o por obra de terminada será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto por el artículo -- 399".

Artículo 398.- "En la revisión del contrato colectivo se observarán las siguientes nor--- mas.

- I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo pa----- trón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.
- II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de - los sindicatos, por lo menos y

III.- Si se celebró por varios patrones la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los -- trabajadores por el contrato, por lo menos".

La revisión que puede hacerse del contrato colectivo puede ser de dos clases:

- a).- VOLUNTARIA.- En cualquier momento pueden hacerla las partes que celebraron el contrato colectivo.
- b).- FORZADA.- Pueden solicitarla las partes que celebraron el contrato artículo 399 de la ley federal del trabajo.

Si las partes no llegan a un arreglo amistoso en 60 días, pueden acudir a las juntas de conciliación y arbitraje ejercitando sus acciones correspondientes y motivando un conflicto colectivo de naturaleza económica ya que, se trata de establecer nuevas condiciones a las modificaciones de las que ya existen. Artículo 450 fracción II de nuestra ley federal "La huelga deberá tener por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo y exigir revisión al terminar el período de su vigencia".

El doctor Baltazar Cavazos (6) critica -- estos preceptos, diciendo que a su entender existe una tremenda laguna al establecer que la revisión

si^{ón} obligatoria es procedente cada dos años, si cualquiera de las dos partes están en posibilidad de pedir la revisión del contrato, al día siguiente de que haya sido revisado.

Toda vez que en tal caso se estaría dentro de los límites fijados por el legislador, en virtud de que faltarían más de 60 días para el vencimiento del contrato; si la revisión no se solicita en términos de ley éste se prorroga por un período igual al de su anterior vigencia. Este criterio fue recogido por el artículo 400 de la ley federal del trabajo "si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado".

En la práctica se dan muchos casos en que el sindicato emplazante no concurre a la audiencia de conciliación en materia de huelga, a la que se refiere el artículo 457 de la ley y en tales casos, se archivará el expediente como asunto concluido y el contrato se prorroga automáticamente.

No basta que la solicitud de revisión se presente en tiempo ante la junta, siendo necesario que se pruebe que fue al patrón al que se le notificó o presentó antes de los sesenta días --

del vencimiento del contrato.

El Artículo 401 se refiere a los casos de terminación del contrato colectivo de trabajo.-

"El contrato colectivo termina:

- I.- Por mútuo consentimiento,
- II.- Por terminación de la obra y
- III.- En los casos del capítulo VIII de --
este título por cierre de la empresa
o establecimiento siempre que en --
este último caso, el contrato colec-
tivo se aplique exclusivamente en el
establecimiento".

Puede terminar al mismo tiempo simultánea-
mente las relaciones individuales y colectivas -
en los pactos profesionales de trabajo, como --
ejemplo: en los cierres de las empresas con el -
mútuo consentimiento.

Puede continuar las relaciones individua--
les sin las relaciones colectivas, porque puede
darse el caso de que se liquide al sindicato ti-
tular del contrato colectivo de trabajo si es el
único en la empresa y continúen en vigor las re-
laciones individuales; es decir, las condiciones
de trabajo siguen sin la modificación con inde--
pendencia de la existencia del sindicato que las
haya concretado.

NORMATIVO.- En la legislación de Weimar el

elemento normativo correspondía sólo a las normas relativas a las condiciones individuales de prestación de los servicios.

De lo anterior, se desprenden las definiciones de Hueck Nipperdey y de Walter Kaskel.

Hueck Nipperdey define al elemento normativo como el conjunto de normas que según la voluntad de las partes que lo celebraron, rigen o se refieren íntimamente al contrato individual del trabajo.

Walter Kaskel.- Agregó que la parte normativa del contrato colectivo de trabajo, está integrada en todas aquellas cláusulas que puedan pasar a los contratos individuales de trabajo.

En la ley de 1949 extendió el elemento normativo a cuestiones relativas a la empresa y a su constitución jurídica.

Hueck Nipperdey explica a las cuestiones relativas a la empresa como un conjunto de normas, que la antigua doctrina llamaba normas de solidaridad y que son servicios generales que se obliga a prestar la empresa en beneficio de la comunidad obrera, en especial medidas de prevención social, reglas sobre higiene, prevención de accidentes y enfermedades, centros de distracción y recreo, etc.

Definen el concepto de constitución jurídica

ca de la empresa, como la totalidad de las reglas sobre las posiciones jurídicas de la comunidad de los trabajadores en la empresa, incluidos sus órganos, sus derechos y deberes y su posición frente al patrono.

La doctrina Italiana define al elemento normativo en dos partes:

- A).- Las cláusulas para los contratos individuales.
- B).- Las cláusulas de previsión social, que crean los servicios sociales que prestarían los empresarios a la colectividad obrera.

El elemento normativo se compone por una serie de cláusulas, que contienen las condiciones de prestaciones de los servicios y se subclasifican en:

- a).- Cláusulas que contienen la forma de prestación de los servicios en forma colectiva y
- b).- Cláusulas que contienen las condiciones de prestaciones de servicios en forma individual.

El doctor Baltazar Cavazos define al elemento normativo de acuerdo con la doctrina Alemana(7) como el que constituye la esencia del contrato y está compuesto por todas las condiciones

generales del trabajo que regulan los contratos individuales y por las cláusulas referentes al monto del salario horas de trabajo; intensidad y calidad del mismo y estipulaciones voluntarias. El Elemento normativo comprende las condiciones de trabajo de la empresa.

El artículo 391 de la ley laboral vigente, da las bases del contenido del convenio colectivo al establecer que el mismo debe integrarse -- con el monto de salarios, la jornada de trabajo, su duración, la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada, descansos, vacaciones y todas las demás estipulaciones que -- sean convenidas por las partes.

Artículo 391 de la ley federal del trabajo "el contrato colectivo contendrá":

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- II.- Las empresas y establecimientos que abarque.
- III.- Su duración o la extensión de ser -- por tiempo determinado o por obra de terminada.
- IV.- La jornada de trabajo.
- V.- Los días de descanso y vacaciones.
- VI.- El monto de los salarios, y
- VII.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

CARACTERES ESPECIALES DE ELEMENTO NORMATIVO.

En las condiciones para la prestación de servicios es el contenido y el fin de la institución.

1.- El contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores de la negociación y es por lo tanto un contrato de empresa.

El contrato colectivo Europeo rige para los miembros de la asociación profesional que lo pactó, el nuestro vale para todos los trabajadores de la empresa que abarca.

El contrato colectivo de Europa y Estados Unidos con excepción de la Italiana fascista era un contrato, para personas, en tanto en México es contrato para empresas. Artículo 396 de la ley federal del trabajo. "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 de nuestra ley federal del trabajo que se refiere a los trabajadores de confianza.

El proyecto Portes Gil, propuso una solución contraria al contrato colectivo, debería aplicarse exclusivamente a los trabajadores miembros

bros del sindicato que lo pactó. Los fundamentos de esta solución no eran los mismos de la legislación Europea, en éstos el contrato sólo debía sustentarse en último término a la voluntad de los trabajadores y no podía imponerse coactivamente.

En síntesis el contrato colectivo es una norma y rige para toda ella, a diferencia del contrato colectivo Europeo que era un contrato para una asociación.

2.- La inmediatez o vigencia automática del contrato colectivo del trabajo. Una vez celebrado el contrato colectivo produce efectos inmediatos o automáticos sobre las relaciones individuales de trabajo.

Las cláusulas del contrato colectivo pasan de pleno derecho y sin necesidad de ningún acto jurídico adicional a formar parte de los contratos individuales de trabajo o bien, el contenido de los contratos individuales queda modificado o ajustado al contenido del contrato colectivo.

Artículo 390 párrafo segundo : "El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieran convenido en una fecha distinta".

La tradición y el derecho extranjero hacen que el contrato colectivo produzca un efecto

automático, sus cláusulas rigen inmediatamente - a los contratos individuales.

3.- La inderogabilidad o vigencia incondicionada del contrato colectivo de trabajo.- No hay una ley o precepto que se refiera a la inderogabilidad o vigencia incondicionada del contrato colectivo del trabajo, pero no hay duda sobre ella, el principio es común en el derecho extranjero y casi todas las legislaciones entre ellas Francia que es la primera que contiene un precepto expreso. Por otra parte todó el esfuerzo de los maestros de derecho civil de comiэнzo de siglo tendía precisamente a justificar la inderoga**bi**lidad de las cláusulas del contrato colectivo, sería contraria la esencia y los propósitos de la institución negar la validez del principio, además es un indudable supuesto de la nueva legislación puesto que todos los preceptos legales descansan en el reconocimiento de la idea y la práctica uniforme de la vida jurídica Mexicana ratifica su vigencia.

La ley puede usarse para apoyar la solu---ción, las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa. La expresión parece indicar que no se admite derogación alguna, esto es que las estipulaciones regulativas se imponen automáticamente.

4.- La Minuciosidad del contrato colectivo de trabajo.

La doctrina Italiana hace dos distingos. - a).- Contrato colectivo que es una institución - que fija normas generales y abstractas que deberán individualizarse en los contratos singulares de trabajo. b).- El contrato tipo que es el que contiene las cláusulas individualizadas de los - contratos singulares de trabajo de tal manera -- que en última instancia es la suma de los contratos individuales.

De esta diferencia se deriva una consecuencia, cuando se celebra un contrato colectivo, es necesario en ocasión de cada contrato individual de trabajo individualizar las normas generales y abstractas, pero si lo que se tiene a la vista - es un contrato tipo, lo único que falta es ini--ciar la prestación de servicios pues, toda cláu--sula de contrato individual se encuentra perfec--tamente delimitada.

El contenido del elemento normativo de los contratos colectivos es de tal manera minucioso que no se le agrega nada ni es necesario individualizarlo en cuanto a sus normas, pues éstas ya lo están.

El contrato colectivo mexicano, es un contrato individual de trabajo tipo o si se quiere es un conjunto de contratos tipos a los que de--

ben acomodarse los contratos individuales de trabajo, esta condición de los contratos colectivos de trabajo se puede también expresar diciendo -- que la totalidad de los derechos y obligaciones, que pueden derivar de los contratos individuales de trabajo están contenidos o derivan de las -- cláusulas del contrato colectivo.

OBLIGATORIO.- Hueck Nipperdey dicen que el elemento obligatorio es el que está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra cada una de las partes que lo celebran.

El Doctor Baltazar Cavazos de acuerdo con la doctrina Alemana define al elemento obligatorio como el que tiene por objeto lograr la aplicación efectiva de las cláusulas que constituyen el elemento normativo.

Sigue diciendo el Dr. Cavazos que, siguiendo la denominación del elemento se puede pensar que los otros elementos no son obligatorios, -- esto es equívoco porque tanto las cláusulas del elemento de envoltura como las del elemento normativo son obligatorias para las partes que los celebraron, y señala que siguiendo la filiación Alemana y de acuerdo con la finalidad del elemento obligatorio se le denomine compulsorio.

El elemento obligatorio se entiende como - aquellas cláusulas que tienen por objeto asegu--

rar el cumplimiento del contrato colectivo, que se refieren a la prohibición de derogar el contrato colectivo, que contiene las cláusulas relativas a los derechos sindicales las que mencionan el derecho de huelga.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores (8) hace -- una síntesis basándose en la doctrina Alemana de los elementos del contrato colectivo en el si--- guiente cuadro comparativo.

NACIMIENTO ART. 387 y 450 --
FRAC. VI.

ENVOLTURA DURACION ART. 397
REVISION ART. 399
TERMINACION ART. 401.

PACTO PRO FESIONAL DEL TRABA JO.	ELEMENTO	MONTO DE SALARIOS.
	NORMATIVO	JORNADA DE TRABAJO
	ART. 391.	DESCANSOS Y VACACIONES
		ESTIPULACIONES VOLUNTARIAS.

CLAUSULAS DE INGRESO

CLAUSULA DE EXCLUSION

ELEMENTO	REGLAMENTO INTERIOR DE TRABA
COMPULSO-	JO ART. 422 y 423 CUANDO --
RIO.	COINCIDA SU EXISTENCIA CON -
ART. 395.	LA DEL CONTRATO COLECTIVO.

C A P I T U L O I I

LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO.- Natura--
leza.- Efectos.- Consecuencia por violarla.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESOS.- Naturaleza, efectos, consecuencia por violarla.

La cláusula de exclusión constituye o forma parte del elemento obligatorio del contrato colectivo, nuestra constitución establece en la fracción 16 del Art. 123 el derecho de asociación profesional, no es una obligación a cargo de los trabajadores o patrones sino un derecho que pueden ejecutar para la defensa de sus intereses comunes.

Los antecedentes histórico-jurídico de esta cláusula en la legislación mexicana son a fines del siglo XIX y principio del XX.

En el Porfirismo no existieron, puesto que no se reconoció el derecho de asociación profesional y no se permitió la celebración del contrato colectivo.

Al promulgarse la constitución de 1917 y establecerse en la fracción XVI del Art. 123 la libertad de asociación profesional, dejando la facultad de reglamentar el Art. 123 a los legisladores del estado. Las leyes que lo reglamentan y que reconocieron la cláusula de exclusión son:

I.- La ley de Veracruz de 1918.

II.- La ley de Tamaulipas de 1918.

III.- La ley de Hidalgo de 1928, esta ley no sólo reconoce la cláusula de exclusión de pre

ferencia sindical, sino que establece la cláusula de exclusión por separación. Reconoció la con ven ción textil de 1925 - 1927 primer contrato -- ley celebrado en México esta convención en su ca pítulo II establecía que todo trabajador que pre tendiera trabajar en una fábrica debería de ha-- cer una solicitud por sí mismo, o a través de -- sus representantes sindicales, esta solicitud - debería ser tratada como un acuerdo entre la em-- presa y sindicato. El trabajador debería presen-- tar un examen médico y un examen sobre el traba-- jo durante 30 días y comprobar que era miembro - del sindicato que había celebrado el contrato co lectivo; si no acreditaba este último requisito se le daban ocho días para hacerlo, si no lo ha-- cía dejaba de prestar sus servicios sin respon sabi lidad para el empresario y sin derecho a pre-- sentar reclamaciones ulteriores.

Si el trabajador llenaba los requisitos ad quiría el trabajo con carácter permanente, pero si durante la prestación de los servicios viola-- ba el contrato colectivo o las estipulaciones -- del sindicato éste podría deducir las acciones - en su contra, despidiéndolo el patrón de su traba--ajo a petición del sindicato sin responsabili--dad alguna para el patrón.

NATURALEZA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE
INGRESO.

La cláusula de exclusión de ingreso es una cláusula del contrato colectivo en virtud de la cual se obliga al empresario a utilizar únicamente, bien a trabajadores sindicalizados o bien a los miembros de una agrupación determinada.

La denominación de la cláusula de exclusión de ingreso es correcta, porque se refiere a la expulsión de todos los demás trabajadores que no sean los propuestos por el sindicato titular del contrato colectivo que contenga la cláusula de referencia para ocupar las vacantes que se -- originan en la empresa.

La cláusula de exclusión no es una condición de trabajo, sino un pacto que celebran el - sindicato y el patrón para la selección del personal; de este pacto derivan un derecho en favor del sindicato y una obligación del sindicato para con el empresario, no forma parte del elemento normativo, pues no sirve para integrar el contenido de las relaciones individuales de trabajo su actuación es anterior a la formación de la relación de trabajo y consiste en otorgar al sindicato la facultad de intervenir o proponer el can- didato que ha de ocupar el empleo.

La cláusula puede tener un triple origen:

- a).- Acuerdo entre trabajadores y patrones
- b).- Decisión del árbitro designado por -- las partes.

c).- Laudo de la junta de conciliación y arbitraje.

Las dos primeras coinciden en que en el fondo hay un acuerdo de voluntades, pero la tercera es impuesta por el estado, la suprema corte de justicia no se ha pronunciado sobre la legitimidad de este procedimiento, pero nuestro derecho del trabajo no garantiza la contratación a favor del empresario.

EFFECTOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO.

El efecto principal de esta cláusula consiste en limitar la facultad del empresario para seleccionar libremente a su personal, por lo que aparentemente choca con la técnica de selección de personal.

Esta cláusula no se encuentra debidamente reglamentada por nuestra legislatura, ya que sólo el artículo 395 se refiere a ella al determinar que no se podrá aplicar a los trabajadores que ya presten sus servicios con anterioridad a la celebración del contrato colectivo de trabajo, y que no forma parte del sindicato contratante.

Pero si bien, es cierto que el sindicato de trabajadores es el único que puede cubrir las vacantes que se presenten en la empresa, también lo es que el cumplimiento de dicho derecho y obliga-

gación puede ser limitada por el tiempo, estableciéndose un plazo para que el sindicato cubra la vacante con el apercibimiento de que no hacerlo el patrón quedará facultado para cubrirla con la obligación de que el trabajador que proponga se sindicalice.

El Lic. Leonardo Graham (9) Fernández, define a la cláusula de exclusión de ingreso o de preferencia sindical "como el pacto que se incluye a los contratos colectivos de trabajo por medio del cual el sindicato tiene derecho de cubrir con sus integrantes los vacantes o puestos de nueva creación dentro de la empresa". Esta cláusula no debe entenderse como obligatoria en cuanto a su inclusión en el contrato, porque es un acuerdo de las partes y es obligatoria una vez que ha sido aprobada e incluida en el contrato colectivo.

En la ley del trabajo de 1931 la cláusula de exclusión de ingreso se imponía en el contrato por disposición de la ley, pues generalmente en los contratos colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer trabajadores, pero como el orden doctrinario se discutía la inconstitucionalidad de tal cláusula, la nueva ley en el artículo 395 sujeta su consagración a lo convenido por el sindicato y el patrón, así como cualquier otra cláusula que establezca beneficios o prerrogativas a favor del --

trabajador sindicalizado, independientemente de esta disposición legal los sindicatos a través del derecho de huelga podrá establecer como acto contractual social la inclusión del documento -- respectivo de las cláusulas de admisión y exclusión y otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros (10).

CONSECUENCIAS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO.

La violación de la cláusula de exclusión de ingreso puede suscitar diversos conflictos de trabajo como los siguientes:

I.- Cuando ocurre una vacante en la negociación, y el patrón no da aviso al sindicato y ocupa un trabajador libre, da origen a un conflicto colectivo de naturaleza jurídica, es una violación a lo pactado en el contrato colectivo cuyo cumplimiento puede ejercitarlo a través de dos acciones:

a).- Por el procedimiento de huelga, basado en el artículo 450 fracción IV de nuestra ley laboral (11) "La huelga deberá tener por objeto: Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en la empresa o establecimiento en que se hubiera violado".

b).- Por procedimiento ordinario. Ejercitando la acción colectiva del cumplimiento de lo pactado.

2.- Cuando el sindicato haya propuesto a un trabajador para que ocupara la vacante, no obstante, la vacante ya ha sido ocupada por un trabajador libre contratado por el empresario, hay dos tipos de conflictos: el colectivo, que es donde está de por medio el interés profesional del sindicato pudiendo ejercitar la acción de daños y perjuicios que serían los salarios no percibidos durante el tiempo que el empresario utilizó al trabajador libre.

Y el conflicto entre el trabajador libre en el momento en que le despide el empresario, en el cumplimiento de lo pactado entre el sindicato y el empresario. En este caso, el trabajador puede exigir el pago de indemnización constitucional por despido injustificado.

La acción del sindicato tiene por objeto conseguir la separación del trabajador libre, el reconocimiento del derecho de sindicato a proponer el candidato que deba ocupar la vacante y la aceptación de la respectiva propuesta.

"El sindicato no podrá reclamar para sí el salario que debió percibir el trabajador postergado, pues la falta de pago de esos salarios no significa que el sindicato haya sufrido, como --

persona jurídica un daño o perjuicio".(12).

La cláusula de exclusión de ingreso es una medida de defensa de la asociación profesional, pues trata de evitar que el empresario utilice -trabajadores libres y debilite la acción de los sindicatos.

La cláusula de exclusión expresa el interés profesional de los sindicatos, y su violación trae aparejado un conflicto entre el sindicato que se mueve en defensa del interés profesional y el empresario.

C A P I T U L O I I I

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN EL -
CONTRATO COLECTIVO.- Naturaleza.- Efectos.- Re--
quisitos para su aplicación.- Consecuencia por -
violarla.-

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION NATURAL
TURALEZA DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.-

La cláusula de exclusión por separación, es una cláusula del contrato colectivo en virtud de la cual y a petición del respectivo sindicato debe de ser despedido de la empresa el trabajador, que formando parte de dicho sindicato renuncie a formar parte de él, o es expulsado del mismo.

Forma parte del elemento obligatorio del contrato colectivo, tiene una influencia real sobre las relaciones individuales del trabajo en cuanto les pone fin, pero no es una condición laboral puesto que no se refiere a las relaciones obrero patronales. La cláusula establece un derecho al sindicato y tiende a mantener la integridad de la asociación profesional.

El Lic. Mario de la Cueva (13) llega a concluir en un parecido con las condiciones resolutorias del derecho común a las cuales estarían sujetas las relaciones individuales de trabajo; estas relaciones subsisten en tanto no se realice el acontecimiento del que depende su duración, el que a su vez es la renuncia o la expulsión. El acontecimiento es futuro e incierto, pues no se puede saber si habrá la renuncia o la expulsión.

Las condiciones resolutorias al cumplirse producen efectos retroactivos, lo que la cláusula de exclusión por separación no, sino sólo es una modalidad especial del derecho del trabajo.

La cláusula de exclusión por separación puede, recibir una doble interpretación:

Amplia y restringida.- La primera se aplica en beneficio de todos los sindicatos.- La restringida se aplica sólo en beneficio del sindicato titular del contrato colectivo. La práctica mexicana se ha decidido por la segunda.

La cláusula de exclusión por separación -- sirve en nuestro derecho a la lucha inter-sindical y a la política de los sindicatos, puesto -- que se utiliza en contra de todos los trabajadores que se someten a la política de los sindicatos de lo cual resulta que los sindicatos minoritarios deben de cuidarse de expulsar a sus miembros, pues éstos serían substituidos en la empresa por trabajadores miembros del sindicato mayoritario y esto haría más débil en la empresa al sindicato minoritario.

El origen de la cláusula de exclusión por separación ha sido el mismo que el de la cláusula de exclusión de ingreso. En el laudo presidencial de 1934 se incluyeron las dos cláusulas y - hasta la fecha han permanecido juntas.

Las relaciones que hay entre las cláusulas de exclusión no ha sido señaladas por las jurisprudencias. La cláusula de exclusión de separación, no puede existir sin la de ingreso; porque no tendría sentido que se pidiera la separación

de un trabajador que hubiese renunciado o haya -
sido expulsado del sindicato, si el trabajador -
tiene libertad para escoger al personal que labor
ra en su empresa.

Se pregunta si las dos cláusulas son dis--
tintas o si son dos aspectos de la misma cláusula.
En el primer caso sería necesario que el contr
trato colectivo señalara el pacto correspondien-
te sobre cada una de ellas y en el segundo caso
sólo bastaría la existencia de la cláusula de --
exclusión de ingreso, o sea como la cláusula de
exclusión por separación no se entiende por sí -
sola, la existencia de la cláusula de exclusión
de ingreso traería consigo de pleno derecho la -
aplicación de la cláusula de ingreso de separa--
ción.

En la cámara de diputados sesión 28 de ju-
lio de 1931 (14) preguntó el diputado David Aya-
la que se extendía por cláusula de exclusión a -
lo que respondió el diputado Mijares "La comi---
sión entiende por cláusula de exclusión y parece
que así lo entienden las mismas organizaciones,
aquella en que el patrón se compromete a emplear
en el caso de que lo necesite solamente a elementr
tos pertenecientes al sindicato con quien ha con-
tratado".

Como se desprende en este párrafo, la comisi
ón de la cámara de diputados entendió por ---

cláusula de exclusión a la de ingreso y por la sola presencia de dicha cláusula en el contrato colectivo nacia el derecho de despido.

Las Cláusulas producen efectos y consecuencias distintas.

La Cláusula de ingreso no afecta la relación ni situaciones jurídicas por la razón de que, como nadie tiene derecho a trabajar en una empresa determinada ninguno resulta afectado en un interés jurídico.

Por lo que se refiere a la cláusula de exclusión por separación su efecto es poner fin a una relación jurídica, por lo que se afecta los intereses jurídicos de los trabajadores.

Por atribuir una facultad al sindicato con gran perjuicio de los intereses de sus miembros, debe constar expresamente esta facultad.

La cláusula de exclusión se encuentra consignada en el artículo 395 de la Ley laboral que a la letra dice (15) "Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y a obtener del patrón la separación del trabajo, de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato -- cuando en el contrato colectivo exista la cláusula de exclusión".

La cláusula de exclusión por separación -- al igual que la de ingreso no es obligatoria, su

inclusión en el contrato colectivo puesto que es un acuerdo de voluntades entre patrono y sindicato, pero una vez aceptada por las partes, adquiere el carácter de obligatoria y su violación supone una falta al contrato colectivo.

EFFECTOS Y REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.- En primer lugar produce la pérdida del empleo que de--sempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula en cuestión; el segundo efecto es la --pérdida de todos los derechos inherentes al em--pleo; el tercer efecto es la liberación de la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

En razón a la pérdida de todos los dere---chos inherentes al empleo es necesario señalar cuáles son los derechos que se pierden y cuáles son los que se conservan, pues si bien es cierto que el trabajador ya no podrá aspirar a su antigüedad o jubilación, lo es que tiene derecho a -exigir todas las prestaciones a que contractualmente tuviera derecho, y que haya adquirido en -virtud del contrato colectivo de trabajo que regule las condiciones de servicio en la empresa -donde labora o de las demás prestaciones que le conceda la ley, como el derecho a exigir que le paguen la prima de antigüedad.

Los requisitos para la aplicación de la -- cláusula de exclusión por separación son:

- a).- El trabajador debe ser miembro del -- sindicato.
- b).- El trabajador debe renunciar o ser -- expulsado del sindicato.
- c).- El sindicato que aplique la cláusula, debe cumplir los requisitos de fondo y de forma.
- d).- Debe ser solicitada por escrito al em-- presario por parte del sindicato.

En cuanto al primer supuesto, el patrón debe cerciorarse que el trabajador que el sindica-to pide sea separado del trabajo, sea miembro - del mismo sindicato que lo solicita.

El artículo 396 (16) dice "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindica-to que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 que se refiere a los trabajadores de confianza".

Con base en este artículo se podría aplicar a todos los trabajadores, aún cuando no fuesen miembros del sindicato sólo que no se puede extender a todos los trabajadores por no contener el supuesto de que el trabajador renuncie o sea expulsado del sindicato, esto nunca se daría

pues sería necesario para que llegara a suceder que los trabajadores sean miembros del sindicato.

La renuncia que se formula para dejar de pertenecer al sindicato, deberá ser por escrito y auténtica porque las renunciaciones verbales se prestan a muchas anomalías.

Los casos de expulsión es una medida grave, pero es un derecho de los grupos; sólo que ésta no puede ser un poder arbitrario. La expulsión debe estar justificada, pues no sería justo que se separe a un trabajador de un sindicato para que luego como consecuencia de esa separación pierda el obrero su empleo.

Como requisito.- de fondo.- Se exige que las causas de separación estén previstas en los estatutos del sindicato y que por lo tanto éstas sean justificadas, o sea que la falta en que se incurra el trabajador debe ser lo suficientemente grave para que se haga acreedor a la sanción de la expulsión del sindicato, pero además la falta que cometió debe estar prevista en los estatutos del propio sindicato.

REQUISITOS DE FORMA.- Que los trabajadores únicamente podrían ser expulsados de su sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

Para aplicar la cláusula de exclusión de - separación, antes de expulsar al trabajador del sindicato deberán cumplirse los procedimientos - estatutarios para la expulsión y ésta deberá ser aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

Respecto a los procedimientos de expulsión señalaré las siguientes cuestiones:

I.- Para la aplicación correcta de la cláusula, deberá cumplirse los procedimientos estatutarios.

II.- Si los estatutos del sindicato son deficientes y no contienen los procedimientos de - expulsión, no puede procederse en contra de los trabajadores o al menos será indispensable cumplir las formalidades fundamentales de todo procedimiento, como hacer del conocimiento a la parte interesada de la denuncia y pruebas que existen en su contra, y darle oportunidad de rendir pruebas y alegar.

III.- Si el procedimiento de expulsión no comprende las garantías enumeradas, si se decreta la expulsión, ésta sería ilegal no obstante - que la asociación profesional es autónoma frente al estado. Se mueve dentro de orden jurídico --- estatal y no puede violar los principios básicos del orden jurídico.

El artículo 371 fracción VII de nuestra --

ley federal del trabajo, previene que 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 integran el sindicato.

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

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

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

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

g).- La expulsión sólo podrá decretarse -- por los casos expresamente consignados en los --

estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

La ley señala una mayoría de las dos terceras partes, pero no de los miembros del sindicato que asistan a la asamblea, sino del total de los integrantes de la asociación. La votación de berá ser directa y no delegada.

En la práctica es muy difícil que se puedan dar los requisitos mencionados, ya que un --sindicato como lo es Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles, etc. es de hecho imposible que a una -asamblea concurren las dos terceras partes de --los miembros del mismo, entonces o se hacen ---asambleas parciales o se votan por cédula.

Los dos procedimientos usados en los estatutos de los sindicatos son ineficaces en la --práctica, pues resulta: fácil a los directivos -sindicales obtener una situación favorable y tal vez son ilegales los dos procedimientos, ya que a los trabajadores a quien les corresponde votar no reciben las pruebas ni escuchan la defensa de los interesados.

La solución podría encontrarse si se aceptara en definitiva que la votación de las dos terceras partes fuera de los miembros del sindicato que constituyan la sección correspondiente.

LA PETICION AL EMPRESARIO.- De acuerdo con

la ley no es el sindicato quien despide al trabajador, sino lo es el patrón a petición del sindicato. El empresario en virtud a esta petición, - interviene en la separación del trabajador pero la causa de la separación es ajena a él.

Se trata de la terminación de la relación laboral como resultado de la aparición de una -- causa consignada en el contrato colectivo y que está sancionada por la ley pero es ajena a la voluntad del patrón.

La aplicación correcta de la cláusula de - exclusión libera de responsabilidad al sindicato y al patrón, pero para que esto ocurra deben satisfacerse los requisitos de fondo y de forma -- consignados por la ley.

¿Bastará la petición del sindicato para -- que el patrón sin otra formalidad acuerde la separación? los sindicatos obreros han manifestado que sólo la simple petición basta, pues ellos -- sostienen que el empresario no tiene porqué enterarse de los asuntos internos del sindicato, pues éste es totalmente autónomo e independiente frente al empresario ni se permite a éste investigar de la legalidad de los acuerdos del sindicato, pues esto acarrearía constantes conflictos porque el patrón y la asociación profesional podrían interpretar en forma inversa los actos jurídicos determinados.

Para que el patrón quede sin responsabilidad y de conformidad con la ejecutoria pronunciada en el amparo directo 1535 de 1940, basta con que exista la cláusula de exclusión en el contrato colectivo, que se cerciore que el oficio que envía al sindicato solicitado la sanción sea auténtico y que le conste que el trabajador a --- quien se pretende expulsar sea miembro del sindicato.

Al patrón le corresponde para la aplica---ción de la cláusula de exclusión de separación cerciorarse de:

I.- Que el oficio en el cual se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión de separación es auténtico.

II.- Que en el contrato colectivo celebrado con el sindicato solicitante exista consignada dicha cláusula.

III.- Que los trabajadores a los cuales se pretende excluir pertenezcan al sindicato.

Una vez que el patrón se cercioró de lo anterior, éste sin ninguna responsabilidad está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedi---mientos que el sindicato haya seguido para la --aplicación de dicha cláusula, ya que sólo puede interesar a los trabajadores.

CONSECUENCIAS DE LA VIOLACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.- En la cláusula de exclusión por separación se encuentran tres personajes distintos: el obrero afectado, el sindicato y el patrón. El incumplimiento de las obligaciones impuestas por la cláusula puede tomar alguna de las siguientes direcciones:

a).- El empresario se niega a cumplir la petición del sindicato y no quiere separar al obrero afectado.

b).- El patrón al separar al trabajador no cumple los requisitos que ha fijado la jurisprudencia de la suprema corte de justicia.

c).- El sindicato no cumplió los requisitos de fondo y forma que deben preceder a la petición de separación que dirige al patrono.

En la negativa del empresario de despedir al trabajador, trae como consecuencia el nacimiento de un conflicto de carácter colectivo, puesto que la cláusula de exclusión otorga una facultad a la asociación profesional e impone una obligación al empresario, de despedir al trabajador que fue expulsado o renunció al sindicato.

La asociación profesional dispone de dos procedimientos para obtener el cumplimiento del contrato colectivo, la huelga y la acción del

cumplimiento de lo pactado ante la junta de conciliación y arbitraje.

La huelga se apoya en lo dispuesto por el artículo 450 fracción IV de la ley federal del trabajo vigente (17) "la huelga deberá tener por objeto: fracción IV exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado".

La acción ante la junta de conciliación y arbitraje corresponde exclusivamente al sindicato en razón de que es el titular del derecho y tiene por finalidad perseguir el cumplimiento de lo pactado en el contrato colectivo de trabajo, que es el despido del trabajador y eventualmente el pago de daños y perjuicios.

Se han confundido los efectos de la cláusula de separación con la de ingreso, también se cree en una posible acción colateral del trabajador propuesto para desempeñar la vacante.

Por la unión que hay entre las cláusulas en el contrato colectivo, aunque son dos cláusulas distintas, el sindicato al pedir al patrón el despido del trabajador afectado, demanda también el cumplimiento de la cláusula de ingreso y por consecuencia al ordenar la autoridad competente el despido del trabajador afectado, condena a la vez por la falta de cumplimiento a la --

cláusula de ingreso, de esta situación pueden nacer los efectos que derivan de esta segunda circunstancia y dando lugar a la acción colateral - del trabajador propuesto por la vacante.

Esta unión de los efectos de la cláusula, pero a la vez su clara diferencia se encuentran en la ejecutoria de la suprema corte de justicia 1940 amparo directo 1535/ 46/ia cía. de servi---cios públicos nogales.

La distinción entre los efectos de la cláusula es importante, pues la cláusula de ingreso puede estar sujeta a determinadas modalidades -- que impidan al sindicato proponer conjuntamente con su petición el despido a un nuevo trabaja---dor.

Si el empresario se niega a la petición -- del sindicato puede ser que tuvo causa justificada, como son:

I.- Que el trabajador no era miembro del - sindicato.

II.- Que el oficio en el cual se pedía al patrón el despido del trabajador afectado no sea auténtico.

III.- Que no existiera la cláusula de ex--clusión por separación en el contrato colectivo.

En los casos anteriores el patrón no incurre en responsabilidad alguna, si los trabajadores recurrieron a la huelga, ésta en su oportunii

dad se declarará injustificada y si se demanda - ante la junta de conciliación y arbitraje el lau do será absolutorio.

Cuando no hubo causa para negar la peti--- ción del sindicato se producen las siguientes -- consecuencias:

a).- Si los trabajadores declaran huelga, ésta será justificada y se condenará al final al empresario a despedir al trabajador, pagar los - salarios caídos durante el período de huelga, y al pago eventual de daños y perjuicios.

b).- Si se inició juicio ante la junta de conciliación y arbitraje, se condenará al empre- sario al despido del obrero y al pago de daños y perjuicios.

Los daños y perjuicios no son los mismos - por incumplimiento a la cláusula de ingreso, -- éstos se traducen esencialmente en los salarios que dejó de percibir el trabajador propuesto.

Los daños y perjuicios que contemplamos -- son distintos y es el daño o perjuicio que pueda sufrir directamente el sindicato por la falta de cumplimiento de lo pactado, sólo que hasta la fe- cha no ha existido una sentencia que condene al patrón a pagar daños y perjuicios en razón al - incumplimiento de la cláusula de exclusión por - separación.

Cuando el sindicato no cumple los requisitos que señala la ley para hacer la petición del despido, ya sea por no existir la renuncia del trabajador o porque no se observaron los requisitos de fondo y forma exigidos por la ley, se producen las siguientes consecuencias:

La obligación de reintegrar al trabajador en sus derechos sindicales, puesto que ha sido excluido arbitrariamente del sindicato y por tanto debe ser reintegrado al mismo, éste es el criterio que sostiene la Suprema Corte.

Reinstalación en el puesto del que fue despedido el trabajador, y como consecuencia de éste la separación del obrero que ocupaba la vacante, la obligación de reinstalación fue aceptada por la Suprema Corte de Justicia, 13 de diciembre de 1939 amparo directo 3551/39/1a. Publicaciones Herrerías, S.A.

La cláusula de exclusión da derecho al sindicato para obtener la separación del obrero o aquel que haya sido expulsado del mismo, también si con posterioridad se demuestra que no hubo expulsión, el obrero tiene derecho a volver al trabajo que desempeñaba ya que lo que se le imputaba era inexistente y no produjo consecuencias de derecho, para esto es necesario que en el laudo se señale el despido del obrero que ocupaba la vacante, de no ser así obligaría al patrono -

sin causa alguna a crear un puesto nuevo.

El pago de daños y perjuicios. El artículo 1910 del código civil señala "el que obrando ilícitamente cause daños a otro, está obligado a repararlo", este principio de derecho fue igualmente consignado por la Suprema Corte de Justicia - en Jurisprudencia de 25 de agosto de 1942 amparo directo 9551/42/1a.

Si ante la junta de Conciliación y Arbitraje queda asentado que el sindicato aplicó indebidamente la cláusula de exclusión de separación - del sindicato, queda obligado a pagar los daños y perjuicios que hubiesen ocasionado al trabajador despedido.

Los daños y perjuicios se traducirán al -- pago de los salarios que dejó de percibir el -- obrero despedido y al interés legal que haya dejado de percibir.

En el caso en el cual el sindicato aplicó mal la cláusula de exclusión, ya sea porque contrarió las disposiciones citadas en el contrato colectivo, o la expulsión se hizo en forma irregular. El empresario se encuentra obligado a -- reinstalar en su empleo al trabajador expulsado, sólo que en esta situación no pagará salarios -- caídos ya que no fue voluntad propia la separación del trabajo.

Cuando el empresario no observó la autenticidad del oficio petitorio y éste era conforme a derecho adquiere una doble obligación.

- a).- La reinstalación del empleo.
- b).- El pago de salarios caídos.

También se puede fundar en otro aspecto, o sea tomando como base la equivalencia al despido injustificado, puesto que en la separación no se puede comprobar la causa legal que la originó.

C A P I T U L O

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y
LA CONSTITUCION MEXICANA.-

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y
LA CONSTITUCION MEXICANA.-

El maestro de la Cueva (18) al respecto di
ce: "Que la cláusula de exclusión por separación
es anticonstitucional y que todas las legislacion
es sostiene este principio, las escuelas individ
ualistas de Belgica y Francia no podrían resol-
ver por sí solas el problema, pero la doctrina -
Alemana de Weimar, creadora de la tesis que ve -
en el derecho del trabajo un mínimo de garantías
sociales en favor de la clase trabajadora, no --
puede sin embargo sostener la legitimidad de la
cláusula de exclusión y la rechazó por conside--
rarla contraria a las exigencias de la libertad
humana y la idea universal del derecho es siem--
pre digna de tomarse en cuenta".

"El proyecto de nuestra Ley Federal del --
Trabajo había seguido el pensamiento universal,
y fue el congreso que introdujo el precepto en -
abierta contradicción con los principios funda--
mentales de la Ley; y aclara: una ley ordinaria
puede postular un principio general y señalar --
sus excepciones, pero cuando el principio gene--
ral corresponde a una ley superior, las excepcion
es son válidas y es esta la situación de nues--
tra ley. La constitución garantizó la libertad -
negativa de asociación profesional y no puede la
ley ordinaria destruir el principio".

Para justificar la inconstitucionalidad de la cláusula el maestro de la Cueva señala lo siguiente (19):

"La cláusula de exclusión por separación - es un pacto incluido en el contrato colectivo del trabajo; es pues un convenio celebrado entre la asociación profesional obrera y un empresario y sus efectos son los siguientes: El empresario se obliga a despedir a los trabajadores cuando ocurra una de estas hipótesis, bien que el obrero - renuncie a continuar formando parte de la asociación profesional, o bien que sea expulsado del - sindicato; en estas dos hipótesis se produce un efecto final idéntico, el despido del empleo, pero existen importantes diferencias.

En el supuesto de la renuncia hace uso el trabajador del derecho de libertad negativa de - asociación profesional, solamente que el ejercicio de ese derecho en la constitución y en la -- ley ordinaria le hace acreedor de una sanción durísima el despido del empleo".

"En la segunda hipótesis la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no conforme con esta sanción le impone otra el - despido del empleo".

La cláusula de exclusión por separación afirman sus defensores, tiene como finalidad impedir el desmembramiento del grupo a consecuencia

de las maniobras del empresario.

Sigue diciendo el Maestro de la Cueva (20) "Podrían aducirse otros argumentos generales, pero preferimos presentar la cuestión fundamental, la contradicción en la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual positiva y negativa de la asociación profesional; así lo entiende el proyecto de ley del trabajo de la Secretaría de Industria. Para demostrar esta tesis conviene separar las dos hipótesis de aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

El trabajador que renuncia a continuar formando parte de la asociación profesional debe -- ser despedido del empleo que desempeña en la empresa; nadie puede ser obligado a permanecer en una asociación profesional, principio que equivale al derecho positivo de separarse del grupo. -- La dimisión de un trabajador es consecuentemente el ejercicio de un derecho y este derecho está -- asegurado en la constitución, de lo que se dice que ninguna ley ordinaria puede tocarlo. Ahora -- bien el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones; únicamente se -- sancionan actos ilícitos, pero nunca el ejercicio de los derechos.

Cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, garantiza el estado de la asocia

ción profesional contra el ejercicio de un derecho asegurado en la constitución a los trabajadores; esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional y no puede actuar de esta manera, porque el estado está obligado a respetar y hacer cumplir la constitución".

A lo anterior, podemos decir que no va en contra de la libertad, sino que es para garantizar otro valor que es la asociación profesional que también se encuentra consagrado en la constitución.

Y podemos partir de esta base: una empresa al firmar el contrato colectivo se compromete -- aceptar trabajadores que pertenezcan al sindicato titular del mismo; ahora bien, los trabajadores al saber de la existencia de este requisito se sindicalizan y pueden entrar a la empresa, y como su ideal fue el de no pertenecer al sindicato sino sólo y exclusivamente para poder ingresar a la empresa, éstos renuncian. Si no existiera la cláusula de exclusión por separación el -- sindicato se vería perjudicado y dejaría de existir, pues sólo sería un instrumento para lograr un fin personal y no colectivo. Por eso que si bien la constitución garantiza el derecho individual que es la libertad individual también garantiza un derecho colectivo que en la asociación profesional, y debe ser más importante el segun-

do, de ahí que al aplicar la cláusula de exclusión, la asociación profesional ejerce un derecho en su bien y no podemos decir que se lesiona el derecho de libertad individual, toda vez que el trabajador al ingresar al sindicato su derecho queda supeditado al derecho de libertad colectiva, y el obrero sabe que el trabajo lo adquiere por su ingreso al sindicato, lógico es -- que al renunciar al sindicato renuncie al trabajo.

Si violara la libertad en el caso de que - hubiese contratos individuales con la empresa y el sindicato aplicara la cláusula de exclusión - por separación, en este supuesto sí se estaría - en contra de la libertad individual.

A) LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y LA FRACCION XVI DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional expresa lo siguiente: "tanto obreros como empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

En este párrafo se consagró el derecho que tienen los trabajadores para asociarse en defensa de sus intereses, a lo cual se le llama libertad de asociación profesional. La libertad para

ingresar a una asociación profesional es la libertad positiva y la facultad de permanecer aje--no a toda asociación profesional, y de poder separarse del sindicato cuando quiere, es la libertad negativa de asociación profesional.

Los que atacan la cláusula de exclusión --por separación sostiene que dicha cláusula es --contraria a la libertad negativa que consagra la fracción XVI del artículo 123 constitucional y --afirman que si uno de los aspectos de la liber--tad negativa es la libertad que tiene todo trabajador para separarse del sindicato, no hay razón para que por ello pierda el empleo.

Por lo que afirmamos que el fundamento del empleo es la condición o elemento que hizo posible la contratación, y si este elemento falta --desaparece la contratación.

De aquí, que no se viole la libertad negativa, toda vez que el derecho que tiene el trabajador consiste solamente en la facultad que tiene el trabajador de separarse del sindicato cuando él lo desee, y la libertad no podemos decir --que se ha limitado.

B) LA CLAUSULA DE EXCLUSION Y LA FRACCION XXII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 fracción XXII "El patrono que despide a un obrero sin causa justifica- - -

do o por haber ingresado a una asociación, sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir, o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

El maestro de la Cueva (21) en su obra de derecho mexicano del trabajo dice que, "el empresario no puede despedir a un obrero sin causa justificada; el precepto que hemos dicho es una de las grandes conquistas de nuestro derecho, pues resolvió el problema de la estabilidad del trabajador en un empleo, agregó el artículo que nunca podría considerarse causa justificada para despedir a un obrero al ingreso de una asociación profesional; y si se refirió únicamente al aspecto positivo de la libertad de asociación profesional, es porque nunca pensó la ley que los empresarios despidieran a los trabajadores que se negaran a asociarse o que renunciaran a su grupo; pero nunca podrán estimarse estos hechos como -- causa justificada de despido. Es verdad que se dice que cuando se aplica la cláusula de exclusión el empresario no despide al trabajador, -- pues lo único que hace es cumplir un acuerdo con la fracción XXII del artículo 123 de la constitución, no considera causa justificada de despido la petición de un sindicato, porque la libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada en la propia constitución. La cláusula

la de exclusión es un acuerdo entre el empresario y el sindicato, pero estos pactos no pueden violar la constitución ni crear causas justificadas de despido".

La causa que da nacimiento al derecho del sindicato de solicitar el despido de un trabajador es completamente ajeno al patrón, y el patrón con razón a la existencia de la cláusula de exclusión por separación en el contrato colectivo no puede negarse a ello. En consecuencia no puede ni ir en contra de lo establecido en la fracción XXII del artículo 123 constitucional, pues ésta se refiere sólo y exclusivamente al patrón.

C) LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y LA FRACCION XXVII DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.-

La fracción XXVII del artículo 123 constitucional dice: "serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato".

"Todas las demás estipulaciones que impliquen renunciaciones a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores".

Como base en estas disposiciones en el derecho mexicano no pueden permitirse contratos entre trabajadores y patrones, que tengan por objeto menoscabar los derechos consagrados en las leyes -

del trabajo, o pactar la pérdida por renuncia de los derechos que le son favorables, y en el supuesto caso que esto se realizara dicho contrato será nulo.

Los impugnadores de la cláusula afirman -- que un trabajador que ingresa a un sindicato titular de un contrato colectivo en el que se encuentra la cláusula de exclusión, renuncia el ejercicio de su libertad negativa de asociación profesional y de su derecho designado en la ley.

Un trabajador al entrar a un sindicato y al aceptar las obligaciones sociales que le impone la asociación profesional, no renuncia al derecho de la libertad negativa y más aún puede -- ejercerlo en el momento que lo desee.

D) LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y EL ARTICULO V CONSTITUCIONAL.

El párrafo III del artículo V dice lo siguiente: "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 del hombre, ya sea por causa de trabajo o voto religioso".

Los que están en contra de la cláusula de exclusión por separación, argumentan que ésta lesiona gravemente la libertad negativa de la asociación profesional.

El hecho de que un trabajador para adquirir un puesto en una empresa tenga como condición impuesta por la ley de ingresar al sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, y que cuando éste renuncie tenga que abandonar el empleo a consecuencia de la cláusula de exclusión por separación, no quiere decir que le está lesionando el derecho a la libertad negativa de asociación profesional, puesto que puede renunciar cuando quiera sin que la cláusula lo prohiba.

Párrafo IV "tampoco pueden admitirse convenios en que el hombre pacte su proposición o destierro, o que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión industria o comercio".

El trabajador al ingresar a un sindicato no menoscaba ni pierde definitivamente su libertad, porque conserva el derecho para dedicarse a otras actividades, o renunciar el sindicato cuando le plazca.

E) LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y EL ARTICULO XIV CONSTITUCIONAL.

En el párrafo segundo del artículo XIV se encuentran las declaraciones siguientes:

"Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades o derechos sino mediante juicio 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".

En la cláusula de exclusión por separación el trabajador es expulsado con la aprobación de las dos terceras partes, pero no ante los tribunales previamente establecidos puesto que el sindicato es juez y parte, y viola las garantías individuales contenidas en el artículo XIV constitucional y es completamente antijurídica.

El maestro de la Cueva al respecto dice:
(22).

"Que la asociación profesional es autónoma pero no soberana y no puede consiguientemente legislar para el exterior. La autonomía cubre las actividades internas de la asociación profesional pero no puede legislar para las resoluciones jurídicas externas.

El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplina-rio a la categoría de derecho penal público; y - en las condiciones actuales de nuestro derecho - positivo, carece la asociación profesional del - ejercicio del poder público requerido para dic-tar derecho penal público".

La sanción aplicada al trabajador rebaza - el ámbito de la asociación profesional, puesto -

que lesiona sus derechos y la pérdida de éstos, sólo puede dictarla el estado y no la asociación profesional en razón de que la justicia privada está prohibida por el artículo XIV constitucional, por lo que la cláusula resulta anticonstitucional.

C A P I T U L O V

EJECUTORIAS EN RELACION CON LA CLAUSULA DE
EXCLUSION DE INGRESO Y POR SEPARACION EN EL CON-
TRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

EJECUTORIAS EN RELACION A LA CLAUSULA DE -
EXCLUSION DE INGRESO Y DE SEPARACION.

"Al patrón no le incumbe su aplicación. -
Tratándose de la cláusula de exclusión por separación, esta sala ha sustentado el criterio de -
que el patrón no le incumbe intervenir ni discutir la aplicación de las responsabilidades por -
defectuosa o legítima aplicación de dicha cláusula de exclusión por separación, corresponden -
al sindicato que la decretó, otro tanto puede afirmarse respecto a la cláusula de exclusión por ingreso, ya que existe analogía en estos fenómenos jurídicos, pues a la empresa no le es dable discutir ni contrariar la propuesta de un trabajador para cubrir una vacante definitiva". -----
D-4915/53/1a FELIPE ZARCO AGUILAR.

"EN LA CLAUSULA DE EXCLUSION ES NECESARIO PRESENTAR EL CONTRATO COLECTIVO.- Para justificar el patrón el despido por aplicación de la cláusula de exclusión, debe rendir como prueba - el contrato colectivo de trabajo que lo obligará con el sindicato a llevar a cabo la separación; por lo que si no ofreció como prueba ese contrato y tampoco obra en autos, falta de probar lo fundamental de su defensa de despido justificado y debe ser condenado a la reinstalación y al pago de salarios caídos". AMPARO DIRECTO LABORAL - 596/969 DOMINGA PALACIOS Y COAGS. 20 DE MAYO DE 1971 PONENTE: MANUEL CASTRO REYES.

CLAUSULA DE EXCLUSION NECESIDAD DE PRESENTAR EL CONTRATO COLECTIVO, LOS ESTATUTOS DEL SINDICATO Y ACTAS.- Para justificar el sindicato co demandado su defensa de aplicación de la cláusula de exclusión, debe presentar el contrato colectivo que lo faculte para pedir al patrón el despido de los trabajadores excluidos del sindicato, además de presentar los estatutos del sindicato deben estar previstos los hechos motivados por la expulsión y el sistema de justicia del sindicato, así como el acta de la asamblea, para que el juzgado pueda precisar si fue bien aplicada la cláusula de exclusión. Si no se presenta el contrato colectivo y los estatutos, eso basta para estimar que no justificó su excepción, aún cuando el acuerdo haya sido tomado por mayoría". AMPARO DIRECTO LABORAL 596/969.-DOMINGA PALACIOS Y COAGS. 20 DE MAYO DE 1971; PONENTE: MANUEL CASTRO REYES.

"LA ASAMBLEA SINDICAL TIENE LIMITADA SU SOBERANIA POR LA LEY Y LOS ESTATUTOS SINDICALES.- Para expulsar legalmente a los trabajadores miembros del sindicato, no solo basta el acuerdo mayoritario de la asamblea, sino es necesario que los acuerdos de la asamblea reúnan los requisitos de forma y fondo que exige la ley y los estatutos, los cuales deben respetar porque son las garantías de los derechos individuales de los trabajadores". AMPARO DIRECTO LABORAL 596/969.-

DOMINGA PALACIOS Y COAGS. 20 DE MAYO DE 1971; PO
NENTE: MANUEL CASTRO REYES.

"El patrono no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un - trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento in terno de la organización sindical, lo cual es -- contrario a la ley". JURISPRUDENCIA No. 210 APEN DICE AL TOMO CXVIII PAG. 417.

"El artículo 49 de la ley federal del trabajo establece el derecho de los sindicatos para pactar en el contrato colectivo que celebren con la empresa la aplicación de la cláusula de exclu sión. En consecuencia este derecho sólo es sus-- ceptible de ejercitarse cuando se pretenda que - una empresa está obligada a acatar la orden de - expulsión del trabajador; se debe demostrar que contractualmente está obligada a ellos, pues si el contrato colectivo no contiene cláusula al -- respecto, no puede estimarse que la empresa haya contraído tal obligación "AMPARO DIRECTO 4332/ - 952/2a. UNION DE CHOFERES, MECANICOS RAMO DEL -- DISTRITO DE LEON. FALLADO EL 11 DE FEBRERO DE -- 1955 POR UNANIMIDAD DE CINCO VOTOS. 4a. SALA IN- FORME 1955 PAG. 12.

Si el patrón que despide a un trabajador - por haberlo solicitado el sindicato titular del contrato colectivo; para liberarse de responsabil

lidad, debe cercionarse que la solicitud que al respecto se le hace por la organización es auténtica, de que en dicho contrato está consignada la cláusula relativa y que el trabajador pertenece al sindicato, pues en caso contrario, es el propio patrón el único responsable de las consecuencias del despido. "AMPARO DIRECTO 1718/1954/2a. TROQUELADOR Y FORMACIONES METALICAS, S.A. FALLADO EL 4 DE FEBRERO DE 1955, POR UNANIMIDAD DE 5 VOTOS 4a. SALA INFORME 1955, PAG. 12.

"Tratándose de la cláusula de exclusión -- por separación, al patrón no le incumbe intervenir ni discutir su aplicación, sino separar al trabajador al recibir el requerimiento sindical, por lo que las responsabilidades por defectuosas o ilegítimas aplicaciones de dicha cláusula corresponde al sindicato que la decreta, otro tanto puede afirmarse respecto a la cláusula de exclusión de ingreso; ya que existe analogía en estos fenómenos jurídicos, pues a la empresa no le es dable discutir ni contrariar la propuesta de un trabajador para cubrir una vacante definitiva. "AMPARO DIRECTO 4915/955/1a. FELIPE ZARCO AGUILAR FALLADO EL 17 DE FEBRERO DE 1955 POR UNANIMIDAD DE 5 VOTOS 4a. SALA INFORME 1955 PAG. -- 13.

"Para que pueda reconocerse eficacia probatoria a las actas de la asamblea sindical en que se dice que se aplicó la cláusula de exclusión a

algunos de los miembros del sindicato, es preciso que en ellas consten los nombres de todos los asistentes a la reunión, la forma en que cada uno de ellos votó y la firma de los mismos, no siendo suficiente los que ocupan los cargos directivos de la organización, que obviamente tienen intereses en destruir las pretensiones de los excluidos". AMPARO DIRECTO 2512/954 RAFAEL SANCHEZ COAGS. FALLADO EL 11 DE ABRIL DE 1955 POR UNANIMIDAD DE 5 VOTOS 4a. SLA INFORME 1955 - PAG. 13.

"Si en el juicio promovido por el trabajador excluido se prueba que el acuerdo de exclusión fue aprobado por la mayoría de los miembros de una de las secciones del sindicato, pero no las dos terceras partes de los miembros de la organización, como lo exige la ley y de ella es responsable el sindicato, por otra parte, en el juicio correspondiente deben exhibirse los estatutos de la organización, para que la junta pueda constatar si se siguió en el caso el procedimiento en ellos establecido. "AMPARO DIRECTO --- 4229/1954 GENARO GARZA VALLEJO RESUELTO EL 16 DE FEBRERO DE 1956, PAG. 12.

La aplicación de la cláusula de exclusión debe ser votada por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de un sindicato y por la misma proporción de los integrantes de una sección del mismo, para que se cumpla debida

mente con lo dispuesto por la fracción VII del artículo 246. "AMPARO DIRECTO 6663/1955 BERNALDINO MACIAS MEZCUA E INOCENCIO SOLORZANO AVALOS, RESUELTO EL 15 de JUNIO DE 1956 POR UNANIMIDAD DE 4 VOTOS AUSENTE EL SR. MTRO. DIAZ INFANTE, -- PONENTE EL SR. MTRO. POZO. SECRETARIO LIC. RODOLFO CHARLES JR. 4a. SALA BOLETIN 1956 PAG. 449.

"Para que pueda considerarse que la cláusula de exclusión fue legalmente aplicada a un trabajador expulsado del sindicato, es preciso la concurrencia de los siguientes hechos: que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en los estatutos de la organización, que se prueba que ocurrió uno de esos motivos y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión, que ésta fue aprobada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato -- (debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, en el sentido en que votó y su firma), que la cláusula de exclusión esté estipulada en el contrato colectivo y que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión "AMPARO DIRECTO 448/56/2a. AGUSTIN RENTERIA FALLADO -- EL 11 DE JUNIO DE 1958 4a. SALA INFORME 1958 -- PAG. 19.

"Si los estatutos de una organización sindical establecen en el artículo relativo, que para preceder a la destitución de un trabajador --

miembro de ella, precisa cubrir determinados requisitos consignados en los propios estatutos y en el reglamento interior del trabajador, entre los cuales se indica que la solicitud para dar de baja al trabajador a quien le ha sido aplicada la cláusula de exclusión, deberá ir acompañada de los documentos que justifique que siguió el procedimiento establecido para estos casos; si se omite tal documentación y por lo mismo se acredita los extremos exigidos por el contrato. Los estatutos y la ley. La demandada no está obligada a acatar el acuerdo sino hasta el momento en que se llenen todos los requisitos consignados. "AMPARO DIRECTO 4184/58/2a. PREVISION OBRERA. SOCIEDAD MUTUALISTA DEL SEGURO SOBRE LA VIDA JULIO 1o. DE 1960 4a. SALA INFORME 1968 - PAG. 18.

"Es procedente condenar al sindicato que aplicó la cláusula de exclusión a uno de los miembros, al pago de los daños y perjuicios equivalente al salario que dejó de percibir, cuando habiendo sido demandado contesta la demanda negando que haya aplicado tal sanción y se prueba que si lo excluyó, pues a la organización sindical corresponde demostrar la legalidad del procedimiento seguido y si no lo hace, optando por negar la demanda, su actitud lo hace responsable del pago de tales daños y perjuicios. "AMPARO DIRECTO 1068/1961 SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA

INDUSTRIA DEL RADIO Y SIMILARES DE LA REPUBLICA MEXICANA. SECCION 47 RESULTO EL 2 de MAYO DE -- 1963 POR UNANIMIDAD 4 VOTOS AUSENTE LA SRA. --- MTRA. SALMORAN DE TAMAYO PONENTE EL SR. MTR. YAÑEZ RUIZ. SECRETARIO LIC. RAFAEL PEREZ MIRAVETE 4a. SALA BOLETIN 1963 PAG. 229.

APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO.- "Si la empresa demandada al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente es evidente que al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía se llevó a cabo en forma irregular y aún contrariando disposiciones -- del citado contrato o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho es - la que se obligue a la empresa a que lo reinstale a su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo. "JURISPRUDENCIA NUMERO 211 - APENDICE CXVIII PAG. 418.

CLAUSULA DE EXCLUSION.- APLICADA A LOS TRABAJADORES QUE RENUNCIEN A PERTENECER AL SINDICATO.- "La ley federal en su artículo 236 se refiere a dos casos en que el sindicato tiene derecho a pedir al patrón la separación de algún trabajador, pues por una parte menciona la renuncia que dicho trabajador haga a seguir perteneciendo a -

la organización y por otra a la que llama despi-
do del sindicato, que debe entenderse como expul-
sión.

Ahora bien, cuando se trate del segundo ca-
so, seguir el procedimiento señalado en los esta-
tutos para determinar la responsabilidad del --
afectado y acordarse la expulsión por las dos --
terceras partes de los miembros de la agrupa----
ción, según lo exige la ley, pero cuando se tra-
te de la renuncia, ello es innecesario, pues en
tal situación nada tiene que averiguarse ni los
miembros del sindicato tienen que aprobar o re--
chazar la decisión del renunciante que al formu-
larse simplemente ejercita el derecho que la ley
le dá al establecer que nadie puede ser obligado
a formar parte de una agrupación sindical. "AMPA
RO DIRECTO 898/1957 PETRA QUEVEDO. RESUELTO EL -
18 DE SEPTIEMBRE DE 1957 POR UNANIMIDAD DE 5 VO-
TOS PONENTE DEL SR. MTRO. MARTINEZ ADAME. SECRE-
TARIO EL LIC. RAFAEL PEREZ MIRAVETE. 4a. SALA BO
LETIN 1957 PAG. 626.

CLAUSULA DE EXCLUSION E INGRESO Y DERECHO
DE PREFERENCIA SINDICAL.- Cuando en el contrato
colectivo correspondiente al patrón se obliga a
emplear exclusivamente personal que el sindicato
contratante le proponga, pero si en sus cláusu--
las se establece que solicita dicho personal y -
en determinado tiempo no es proporcionado queda
en libertad para emplear cualquier trabajador en

cumplimiento a lo disponible por la ley federal del trabajo. Debe preferir en igualdad de circunstancias, al que le haya servido satisfactoriamente con anterioridad en el puesto, en vez de otro trabajador que no esté en ese caso. "AMPARO DIRECTO 1010/1957 JOSE LUIS CHONTAL PEREZ. RESUELTO EL 14 DE OCTUBRE DE 1957 POR UNANIMIDAD DE 4 VOTOS AUSENTE EL SR. MTRO. GONZALEZ DE LA VEGA. PONENTE EL MTRO. MARTINEZ ADAME. SECRETARIO LIC. RAFAEL PEREZ MIRAVETE. 4a. SALA BOLETIN 1959 PAG. 619.

CLAUSULA DE EXCLUSION SU ILEGAL APLICACION NO PUEDE SER OBJETO DE ESTUDIO EN LOS LAUDOS SI SOLO LA EMPRESA ES LA DEMANDADA.-

"Cuando sólo se demanda a la empresa, la separación del trabajador y no se ejercita acción en contra del sindicato por ilegal aplicación de la cláusula de exclusión, el laudo respectivo sólo ha de estudiar si el contrato colectivo contiene la obligación de la empresa de despedir a los trabajadores expulsados, si lo separa del trabajo en virtud del orden del sindicato, y en el caso si el trabajador está agremiado al sindicato titular del contrato. Sin que deba entrar al estudio de la correcta e incorrecta aplicación de la cláusula por el sindicato, puesto que esto no fue demandado. "AMPARO DIRECTO 3653/1956 ARNULFO GODINEZ. JUNIO 20 DE 1957 "UNANIMIDAD DE 4 VOTOS 4a. SALA INFORME 1957 PAG.15.

LOS ASPECTOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION -
DENTRO DEL JUICIO LABORAL EN RELACION CON SU A--
PLICACION.- "El artículo 246 fracción VIII de la
ley federal del trabajo dice: "Los motivos y procedi
mientos de expulsión y las correcciones dis-
ciplinarias. Los miembros del sindicato solamen-
te podrán ser expulsados de él, con la aproba---
ción de las dos terceras partes de los miembros
del sindicato. Sin embargo la expulsión de un -
trabajador está sujeta a un procedimiento estatuta
rio que precisa los motivos o causas por las -
cuales puede ser expulsado.

De manera que, cuando ante la junta de conci
liación y arbitraje se arguye que, no se com--
prueba la causa o motivo de la expulsión; las -
juntas están en la obligación de examinar si el
sindicato coodemandado expulsó al trabajador con
motivo para ello, fundado en sus propios estatut-
tos, pero cuando en la litis no se plantea cues-
tión alguna sobre el motivo o causa de la expul-
sión y sólo se pretende que el sindicato no lle-
nó los requisitos establecidos en el artículo --
246 fracción segunda, las juntas sólo están fa--
cultadas para examinar si se llenaron los requi-
sitos formales necesarios para la expulsión, --
esto es, si se acordó la expulsión por las dos -

terceras partes de los miembros del sindicato, - sin que pueda tomar en cuenta aspectos que no -- fueron motivos de la controversia. "AMPARO DIRECTO 511/1962 CUTBERTO OJEDA Y OTROS. RESUELTO EL 13 DE OCTUBRE DE 1962 POR UNANIMIDAD DE VOTOS -- AUSENTE LA SRA. MTRA. SALMORAN DE TAMAYO 4a. SA-LA BOLETIN 1962 PAG. 597.

APLICACION INDEBIDA DE LA CLAUSULA DE EX-- CLUSION DE INGRESO.

No es ilimitada la aplicación de la cláusula contractual que obliga al patrón a utilizar - exclusivamente a los trabajadores que le proponga el sindicato, pues no pueden aplicarse válida mente sin perjuicio de los trabajadores, que por haber servido satisfactoriamente al patrón con - anterioridad, tienen derecho a ser preferidos -- respecto a los que no les hayan prestado servicios. Como en ningún pacto puede desconocerse -- los derechos que la ley confiere a los trabajadores, subsiste el derecho que tienen de ser preferidos por el patrón cuando les hayan servido satisfactoriamente con anterioridad; pero para que éste cumpla la obligación correlativa dado al -- pacto que restringe su libertad de contratación, el sindicato debe a su vez proponerle como trabajadadores, a los socios del mismo que reúnan tales requisitos y si no lo hace, así resultó afectado por causas que le son imputables, el derecho que confiere a los trabajadores la fracción I del -

artículo III de la ley federal del trabajo. "AMPARO DIRECTO 2866/66 ENRIQUE BORREGO MARTINEZ -- MARZO 30 DE 1967 UNANIMIDAD DE 4 VOTOS PONENTE: MTR. MARIO CRISTINA SALMORAN DE TAMAYO 4a. SALA SEXTA EPOCA VOL. CXVII PAG. 11.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES.-

C O N C L U S I O N E S .

Después de haber hecho un estudio de las cláusulas de exclusión por separación e ingreso, llegamos a las siguientes conclusiones:

PRIMERA.- La cláusula de admisión no constituye vicios que afeten la validez constitucional. Por lo consiguiente, no afecta la libertad consagrada en nuestra constitución, puesto que no viola el artículo 4o. constitucional porque nadie puede decir que tiene derecho a trabajar en determinada empresa, o sea no se le priva a nadie el derecho a poder trabajar, sólo que no puede hacerlo en determinadas empresas si no está sindicalizado, pero no por eso se le priva del derecho de conseguir empleo en otras empresas que no tengan en su contrato esta cláusula.

En relación a los artículos 9 y 123 fracción XVI de nuestra constitución, la finalidad que quiere lograr la cláusula de admisión no es la de obligar a los trabajadores a sindicalizarse, sino de restringir la selección del personal por parte de la empresa y además es un medio por el cual el sindicato se fortalece.

SEGUNDA.- Para que la cláusula de admisión tenga un desempeño más eficaz en la relación obrero-patronal, es necesario que se creen escuelas para capacitar a los agremiados de dichos --

sindicatos y, a su vez, una selección de trabajadores para ocupar determinadas vacantes en el momento oportuno.

TERCERA.- La cláusula de exclusión por separación es indispensable para el fortalecimiento de la asociación profesional, por lo que ella debe seguir existiendo dentro del contrato colectivo.

CUARTA.- La cláusula de exclusión por separación, a pesar de la falta de reglamentación, - surgió a la vida jurídica como necesidad para -- que el sindicato pudiera subsistir a la vez que tener fuerza para poderse hacer respetar.

Por desgracia esta cláusula no se encuentra bien reglamentada y por lo consiguiente se - ha considerado como el arma más eficaz para someter a los trabajadores, en beneficio de los dirigentes sindicales.

QUINTA.- La cláusula de exclusión por separación carece de una justa reglamentación, por - lo que resulta necesario reglamentar adecuadamente lo que concierne a las causas de expulsión y procedimiento.

Es indispensable restituir a la cláusula de separación a sus principales objetivos y dotarla de una reglamentación legal adecuada a nuestra - situación actual.

OBRAS CITADAS.

- 1.- DR. BALTAZAR CAVAZOS FLORES.- El derecho -- del trabajo en la teoría y en la práctica - pág. 415.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3.- MARIO DE LA CUEVA.- Derecho mexicano del -- trabajo pág. 597.
- 4.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 5.- IBIDEM.
- 6.- BALTAZAR CAVAZOS FLORES.- El derecho del -- trabajo en la teoría y en la práctica pág. 419.
- 7.- IBIDEM pág. 415.
- 8.- IBIDEM pág. 433.
- 9.- LOS SINDICATOS EN MEXICO LIC. LEONARDO GRAHAM FERNANDEZ pág. 78.
- 10.- ALBERTO TRUEBA URBINA.- Nuevo derecho del - trabajo.
- 11.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 12.- MARIO DE LA CUEVA.- Derecho mexicano del -- trabajo 11 tomo pág. 655.
- 13.- IBIDEM pág. 656
- 14.- IBIDEM pág. 657
- 15.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 16.- IBIDEM.
- 17.- IBIDEM.
- 18.- MARIO DE LA CUEVA.- Derecho mexicano del --
trabajo 11 tomo pág. 399.
- 19.- IBIDEM pág. 399
- 20.- IBIDEM pág. 402
- 21.- IBIDEM pág. 402
- 22.- IBIDEM pág. 403.

BIBLIOGRAFIA.

- 1.- ALBERTO TRUEBA URBINA.- NUEVO DERECHO DEL --
TRABAJO.
 - 2.- MARIO DE LA CUEVA.- DERECHO MEXICANO DEL TRA
BAJO.
 - 3.- BALTAZAR CAVAZOS FLORES.- EL DERECHO DEL TRA
BAJO EN LA TEORIA Y
EN LA PRACTICA.
 - 4.- J. JESUS CASTORENA.- MANUAL DEL DERECHO OBRE
RO.
 - 5.- EUQUERIO GUERRERO.- MANUAL DEL DERECHO DEL -
TRABAJO.
 - 6.- LEONARDO GRAHAM FERNANDEZ.- EL SINDICATO EN
MEXICO,
 - 7.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- ALBERTO TRUEBA UR-
BINA JORGE TRUEBA BA
RRERA.
 - 8.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO (ANTERIOR)
 - 9.- JURISPRUDENCIA.
- - -