



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

ESCUELA DE DERECHO

# CLAUSULAS DE EXCLUSION



BIBLIOTECA CENTRAL

T e s i s

Que para Obtener el Título de  
LICENCIADO EN DERECHO

P r e s e n t a :

Floy F. Ruelas Sánchez

QUERETARO, QRO.

OCTUBRE 1976

No Adq. H63426

No. Título TS

Clas. D348.6

R921c

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## PROLOGO

El hombre a través del tiempo ha procurado por todos los medios, que el Estado reconozca sus derechos, para de esta forma hacerlos valer ante terceras personas.

De esta forma el obrero, al haber obtenido el reconocimiento, por parte del Estado, del derecho de asociación, buscó un medio legal para evitar que por medio de maniobras dolosas del empresario se disolviera la Asociación Profesional Obrera, siendo una de éstas, la inserción en los contratos colectivos del trabajo de las Cláusulas de Exclusión de Ingreso y por Separación.

La elaboración de esta tesis, ha tenido como objeto el de realizar un estudio sobre estas cláusulas que tan necesaria ha sido su inclusión en los contratos colectivos del trabajo, pero que en forma tan infusa, por su falta de reglamentación, se ha aplicado en perjuicio de muchos trabajadores.

En primer término se determinará cual es la finalidad de estas cláusulas.

En segundo lugar, se realizará un estudio Histórico del origen de las cláusulas, sus antecedentes legislativos en México y su aplicación en los diferentes Estados de la República, su estado actual y su aplicabilidad tanto en el país como en el extranjero.

Tercero; para poder proponer algunos cambios o reglamentaciones a estas cláusulas, es indispensable tener en cuenta la opinión y criterio de diferentes autores que sobre las mismas ha expresado la Suprema Corte de - - -

Justicia de la Nación, la Autonomía Sindical y la Cong-  
titucionalidad e Inconstitucionalidad de las cláusulas.  
Finalmente, estudiadas las cuestiones anteriormente —  
expuestas, se expone la opinión que sobre el respecto  
me he formado, proponiendo algunos cambios que sobre —  
la aplicación de la cláusula de exclusión por separa—  
ción, en mi concepto son necesarias.

## CAPITULO I

### A)-CONCEPTO DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION.

Cláusula de exclusión Sindical.-Se denomina cláusula de exclusión, la cláusula convencional por la cual la asociación profesional obrera se reserva el derecho de obtener por parte del patrón, la exclusión del servicio y, la separación de los trabajadores que renuncien o sean expulsados en su carácter de asociados.

- 1)-Cláusula de exclusión de Ingreso:- esta cláusula de exclusión también llamada de contratación exclusiva, es aquella por virtud de la cual el empresario se obliga a dar trabajo sólo a los miembros de una organización sindical determinada, con la que celebra el contrato colectivo de trabajo (art. 395 párrafo primero de la Ley Federal del trabajo.) "En las citaciones que en su obra" Derecho Procesal del Trabajo, nos hace el maestro Armando Porras López, cita lo siguiente; como dice el maestro Mario de la Cueva, la cláusula de exclusión de ingreso forma parte del elemento obligatorio del contrato de trabajo, porque si no es una condición de trabajo, si es un pacto celebrado entre sindicatos y empresa para la selección del personal. 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 al candidato que habrá de ocupar el empleo" De lo anterior se desprende que dicha cláusula entraña un derecho a favor del sindicato que se convierte en —

una obligación para el empresario, porque dicho empresario tendrá que acoger al trabajador propuesto por el sindicato para cubrir la vacante o puesto de nueva creación.

- 2)-Cláusula de exclusión por separación:—también llamada de consolidación sindical, consiste en separar del sindicato y como consecuencia del trabajo, al trabajador que ha sido sancionado por la organización sindical a que pertenece, con la aplicación de dicha cláusula o bien que se separe voluntariamente de la organización, on base a lo que establece el art. 395 de la Ley Federal del Trabajo, párrafo tercero, que a la letra dice: " Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato — contratante".

Cabe hacer mención que la ya citada cláusula de exclusión, no podrá aplicarse a quienes no sean miembros del sindicato y que presten sus servicios a la empresa con anterioridad a la fecha en que se pidió la revisión del contrato colectivo y la inclusión de la cláusula dentro del contrato colectivo de trabajo" art. 395 de la L.F.T. párrafo segundo".

De lo anterior podemos deducir, que la cláusula de exclusión consiste:

- a)-En el deber del patrón de tener a su servicio sólo a trabajadores pertenecientes al sindicato contratante.
- b)-El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación.
- c)-El deber del patrón de separar al trabajador que deje de

pertenecer al sindicato.

d)-En algunos contratos colectivos se ha establecido que, si el sindicato en cuestión no envía un candidato para ocupar el puesto vacante, dentro de determinado plazo, el patrón tiene derecho de contratar a personas libremente escogidas, las que deberán solicitar su ingreso al sindicato contratante.

B)-FINALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION:

El hombre considerado individualmente, tiene un alcance limitado en sus aspiraciones de superación, comparado con los alcances de una agrupación, cualquiera que ésta sea. De esta misma forma, un obrero, un trabajador considerado individualmente no podrá nunca conseguir del empresario o patrón las mismas prestaciones, los mismos derechos que pueden alcanzar varios trabajadores coaligados en una organización sindical, y esto no es difícil de comprender, puesto que el obrero contratado individualmente, se encuentra con respecto del patrón en una gran desventaja por la apremiante situación que guarda el obrero, que de no trabajar no podrá obtener los medios para la obtención de los satisfactores necesarios para su subsisten—cia, así como la de su familia, por lo tanto si no acepta las condiciones que le imponga el patrón para la obtención y el desarrollo del trabajo, no podrá obtener el —empleo, porque interviene otro factor muy importante la abundancia de mano de obra, es por ello que mientras que el patrón pueda obtener por otros medios los satisfacto—res para su subsistencia, el trabajador no, por lo que —se ve prácticamente forzado a aceptar el trabajo en las condiciones y por el salario que el patrón le ofrece.— Ahora bien, el trabajador organizado en sindicatos podrá obligar al patrón por medio de acciones colectivas a —

satisfacer, si no todas, si la mayoría y las más importantes de sus demandas, consiguiendo por lo tanto mayores prestaciones, mejores condiciones de trabajo etc.. Pero el sindicato obrero, presentaba aún para los empresarios una débil defensa, ya que el patrón en su afán por destruir a las agrupaciones obreras, ofrecía a los trabajadores mayores prestaciones con el objeto de que renunciaran al sindicato a que pertenecían, o simplemente no contrataba con el sindicato, empleando trabajadores libres, o formando los llamados sindicatos blancos, por lo que, para mantener unida a la clase trabajadora en constante lucha por sus derechos, se incluyó en los contratos colectivos de trabajo la cláusula de exclusión de ingreso o de contratación exclusiva y la cláusula de expulsión, que dieron una garantía a la asociación profesional obrera, presentando un medio de defensa legal a la actitud de los empresarios.

Es por tanto que, la finalidad que tiene la cláusula de exclusión de ingreso y la de expulsión, es la de conservar la vida de los grupos obreros, pues si la tentativa de los empresarios por destruir a los sindicatos o asociaciones de trabajadores no existiera, nadie reclamaría la aplicación de la ya citada cláusula.

La asociación profesional nació como una necesidad, y lo todavía para que el obrero pueda seguir luchando con mayor eficacia por sus derechos. La unión de los trabajadores es una garantía al progreso y, si sus miembros se disgregan o separan, volverán poco a poco a las condiciones precarias en que se encontraban, por no existir una fuerza suficientemente grande para hacer que el patrón

accepte condiciones de trabajo más humanas y además un -  
salario y prestaciones que le permitan vivir con cierta  
comodidad. La cláusula de exclusión defiende al grupo -  
obrero frente al patrón, o en todo caso, contra los tra-  
bajadores que en unión con el patrón tratan de disolver  
a la asociación.

Su finalidad no es coaccionar a nadie, sino a impedir -  
que se disgregue o desintegren los sindicatos obreros,  
por maniobras ocultas y dolosas del empresario.

En resumen, la finalidad de las cláusulas, es la de —  
mantener unido al grupo obrero constituido en sindicato,  
la de proteger la existencia misma de la asociación —  
profesional de trabajadores y así mismo, proteger y de-  
fender con mayor eficacia los derechos de quienes forman  
la asociación.

## CAPITULO II

## A)/ORIGEN DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

El origen de las cláusulas de exclusión siempre se ha querido encontrar en el régimen corporativo; El maestro Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo nos dice: es sabido, que una de las finalidades principales de las corporaciones era la defensa del mercado de trabajo contra extraños, o sea que solamente y previa autorización de la respectiva sociedad corporativa, los maestros podían abrir un taller; aquel que no formara parte de élla, quedaba excluido del mercado.—El antecedente inmediato de la cláusula de exclusión se encuentra en el boicot; las asociaciones de compañeros exigieron del maestro o maestros, que no emplearan en su taller sino a oficiales miembros de la asociación. Los historiadores relatan la lucha de las asociaciones de compañeros para conseguir el respeto de este principio, la persona que no perteneciendo a la asociación respectiva ingresaba a un taller, era boicoteado, se le despreciaba públicamente y ningún miembro de la asociación trabajaba en el taller del maestro.

Dos siglos después, en Inglaterra, nacieron las Trade Unions que siguieron insistiendo en el procedimiento. — Los esposos Webb relatan dos casos importantes: los Cardadores del Oeste de Inglaterra lograron constituir en el año de 1741, una especie de corporación y exigieron de los maestros y contratistas que no utilizaran trabajadores libres, la negativa debería ir seguida de una huelga y del boicot.

En 1771, los Sombrereros formaron una federación Nacional y reclamaron que únicamente se emplearan a sus miembros, se luchó durante varios años, hasta que el Parlamento declaró ilegal la federación. Posteriormente las Trade Union Inglesas, lograron hacer que se respetaran las uniones de trabajadores y que

Únicamente se utilizara a sus miembros, condición en la que se encontró la Asociación de los Ingenieros Constructores de Máquinas. El origen de ambas cláusulas, nos dice el maestro Armando Porras López, es muy semejante y corren paralelas con el origen del Contrato Colectivo de Trabajo, porque en cierto modo, las dos cláusulas son fundamentales, son esenciales en la contratación colectiva.

Las corporaciones medioavales, nos dice el maestro Armando Porras López, no fueron organismos de resistencia, su finalidad fue otra; fueron organismos de patrones y compañeros y la cláusula de exclusión tuvo que nacer de un medio típicamente obrerista en plena lucha social. La cláusula de exclusión nació como mero efecto del nacimiento de la Asociación Profesional contemporánea, es decir la cláusula de exclusión es, en cierto modo, complemento y medio para fortalecer la asociación sindical.

#### B)-ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN EN MEXICO.

En México, existe el antecedente histórico, aunque no plenamente comprobado, de que la cláusula de exclusión, por primera vez existió en el año de 1916 en el Contrato Colectivo celebrado por el Sindicato Mexicano de Electricistas y la empresa. No obstante, en verdad, no aparece sino hasta que entra en vigor la actual Ley Federal del Trabajo. En cambio, la cláusula de ingreso o de contratación exclusiva, sí aparece claramente en la convención textil del 18 de mayo de 1917. Por su esencia ambas cláusulas son distintas: la cláusula de ingreso es la causa de derechos y obligaciones ante el sindicato y los patrones, en tanto que la cláusula de exclusión termina con la relación. Como se advierte, las dos cláusulas son distintas por su naci-

mionto, por su estructura legal y por su esencia jurídica ("Armando Porras y López").

Promulgada la Constitución de 1917, el movimiento en favor de las cláusulas de exclusión fue particularmente intenso en los Estados de Veracruz y Tamaulipas; los trabajadores consiguieron implantar la primera de las cláusulas en --- multitud de contratos colectivos.

El problema cobró trascendencia en el derecho Mexicano en el año de 1927: Durante los años de 1925 a 1927 se reunieron en México los representantes obreros y patronales de la industria textil y en 18 de marzo de 1927, se firmó la convención textil. El capítulo segundo se tituló de la admisión de trabajadores; en su artículo 12 nos dice; todo trabajador que desee ingresar a una fábrica, debe solicitarlo por sí o por medio del representante del sindicato de la misma fábrica. Esta solicitud será resuelta de común acuerdo entre el empresario o sus delegados y el delegado del sindicato respectivo. Si el trabajador es admitido provisionalmente, para ser considerado como trabajador de planta, llenará los requisitos de examen médico y trabajo de ensayo por treinta días, a que se refieren los artículos siguientes; además, después de este ensayo, presentará a la administración el comprobante de que se ha agrupado en el sindicato correspondiente, no pudiendo ser definitivamente admitido en el trabajo, aunque llene los dos primeros requisitos, sino presenta a la administración, el comprobante de ingreso al sindicato.

Transcurrido un plazo de ocho días después de haber pasado satisfactoriamente el trabajo de ensayo, el trabajador

que no presente el comprobante a que se hace mención, que dará separado de la negociación sin responsabilidad alguna para la empresa, ni derecho a reclamación ulterior. Admitido el trabajador, después de llenados los requisitos anteriores, si en perjuicio del sindicato de la fábrica - violase el contrato por el cual presta sus servicios, dándose de baja en dicho sindicato, será esta agrupación la que ejercite por violación al contrato la acción que corresponda, sin intervención ni responsabilidad por parte del empresario.

Más tarde, se discutió respecto de la cláusula de exclusión por separación, alegando la parte obrera que el último párrafo del artículo transcrito se refería a dicha cláusula y que en consecuencia y a petición del sindicato, debía despedirse al obrero del trabajo por dejar de pertenecer a la asociación sindical. ("Mario de la Cueva D.M.T. Tomo II").

En la obra ya citada de Mario de la Cueva nos dice que, en los diversos Estados de la República, la cláusula de exclusión no fue recibida con mucho agrado por sus legisladores.

- a) - En la Ley Federal del Trabajo del Estado de Hidalgo, de noviembre de 1928, se encuentra un principio de cláusula de exclusión de ingreso. Esta misma cláusula de exclusión apareció redactada en el proyecto de la secretaría de Industria de 1931, siendo agregada la cláusula de exclusión por separación en la discusión ante el congreso Federal.

b)-La Ley Del Trabajo del Estado de Veracruz. El 14 de enero de 1918 trató de asegurar la libertad individual de asociación profesional, en su artículo 150-I, se lee:

Queda prohibido a los sindicatos: I.- Ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicarse.

c)-La Ley de Trabajo del Estado de Michoacán de septiembre de 1921, en su artículo 164, estableció que a todo sindicato le está prohibido: I.- Obligar por cualquier medio, no siendo por la persuasión convincente, a los trabajadores no sindicalizados en su gremio, a que se sindicalicen en el mismo, y a los ya sindicalizados a que se separen de él o a que continúen perteneciendo, Artículo 165. Los sindicatos que infrinjan las disposiciones del Art. que antecede, serán borrados del registro.

d)-Querétaro el 18 de diciembre de 1922, copió la Ley de Michoacán. Tamaulipas con su Ley del 12 de junio de 1925, en su artículo 177 prohibió estrictamente a los sindicatos: I.- El ejercer coacción sobre los trabajadores no sindicalizados para obligarlos a sindicalizarse. II.- Ejercer coacción sobre los patrones para obligarlos a que despidan a cualquier trabajador o le nieguen trabajo sin causa justificada. Art. 179: Cualquier miembro de un sindicato puede retirarse en cualquier momento de la agrupación a que pertenece, sin perjuicio del derecho que le asiste al sindicato de exigirle las cuotas pendientes de pago. - Esto no obsta para que el miembro que se retira tenga derecho de exigir la devolución de las cantidades que legítimamente le pertenecen en la caja de ahorros del sindicato.

to. Art. 180: Cualquier cláusula en contra de las disposiciones que menciona el artículo anterior, que establezca multa convencional o que de algún modo desvirtúe las mismas disposiciones, se tendrá por inexistente".

La evolución de la Legislación de los Estados tiene una explicación sencilla: A medida que transcurre el tiempo se conoce mejor las instituciones y las necesidades. La Ley de Trabajo de Tamaulipas parece inspirada en la legislación francesa y sus artículos 179 y 180 son el antecedente primero de los preceptos de la Ley vigente.

La conclusión general es que no se conocieron en las Leyes de los Estados las cláusulas de exclusión. La fracción segunda del artículo 177 de la Ley de Tamaulipas es la única disposición que ofrece dudas, pero, en todo caso, el derecho del sindicato consistiría solamente en la posibilidad de excluir a algún trabajador pero con causa justa.

e)-La Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo, data de 1928 y en esa época se había desarrollado considerablemente el derecho del trabajo y se conocían también las cláusulas de exclusión, particularmente la contenida en la Convención Textil. En el Art. 38 de la Ley se hace mención, como indicamos, de un esbozo de la cláusula de exclusión de ingreso:

"Cuando determinado trabajador, obligado en contrato colectivo, se separe de su trabajo, los representantes del sindicato podrán proponer sustituto desde luego, de acuerdo con su reglamento interior y con el registro de colocaciones, debiendo el patrono dar preferencia en igualdad de circunstancias al sindicalizado".

Podría pensarse que el precepto transcrito consignó más bien un principio de preferencia sindical. Tenía una aplicación limitada, pues únicamente juzgaba cuando algún trabajador sindicalizado se separaba voluntariamente de su puesto.

La finalidad del artículo, según esto, era mantener la integridad de los organismos obreros. Pero nada hay en el precepto que indicara la posibilidad de una cláusula de exclusión por separación.

f)-El proyecto del Código Portes Gil. El proyecto de Código de Portes Gil parece negar la posibilidad de las cláusulas de exclusión. En él se incluyeron las dos disposiciones siguientes:

Art. 139: Son obligaciones de los patrones: - III.-Preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores sindicados, a los mexicanos y a los que le hubieron servido satisfactoriamente con anterioridad.

Art. 301: Queda prohibido a los sindicatos: -III.-Ejercer coacción sobre los patrones para que despidan a algún trabajador o le nieguen trabajo, a no ser que obre en defensa de los intereses profesionales que representa.

La exposición de motivos aclaró el sentido de este art. 301.

Esta disposición tiende a impedir que la fuerza del sindicato impida al patrón el ejercicio del derecho del ejercicio del derecho que el Código le otorga con ciertas limitaciones para elegir el personal.

Las limitaciones a la elección del personal estaban contenidas en la fracción III del Art. 139, "preferir, en igual

dad de circunstancias a los trabajadores sindicados". De lo que debe deducirse que la acción del sindicato para pedir la exclusión de algún trabajador habría de fundarse en el principio derivado del art. 39.

g)-"El proyecto de la secretaría de industria.- Indicamos en el capítulo anterior, que el proyecto de la Secretaría de Industria garantizaba íntegramente las ideas de libertad positiva y negativa de asociación profesional, Sus art.- 236, 237 y 249, fracción III, eran idénticos a los art. - 234, 235, 249, fracción III de la ley de 1970. ( 357, 358 de la ley actual).

El artículo 48 del proyecto aceptaba la licitud de la cláusula de exclusión de ingreso.

"La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo, siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes".

"La cláusula de exclusión de ingreso podía únicamente proceder de un libre acuerdo entre la asociación profesional obrera y el empresario. La ley no contenía referencia alguna a la cláusula de exclusión o separación; pero es indudable que, dado los términos categóricos del artículo 237 equivalente al 235 de la Ley (358 Ley Actual) no podía producir efectos un pacto de esa naturaleza.

C)-Formación del Artículo de la L.F.T.

En 1931 se formuló el proyecto de la Secretaría de Industria y en él se tomó en cuenta las observaciones que se hicieron al proyecto Portes Gil de 1929 que fueron desechados.

Ante el Congreso Federal de 1931, se objetó el artículo 48 del proyecto de la Secretaría de Industria: La idea de que la cláusula de exclusión de ingreso debería ser aceptada voluntariamente por las partes, rompía, se dijo, la teoría del derecho mexicano del trabajo, pues excluía la posibilidad de que los obreros reclamaran por vía de la huelga o solicitaran el arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. La Cámara de Diputados primero y el Senado después, aceptaron el punto de vista de los trabajadores, o al menos, convinieron en suprimir el párrafo y dejar el problema a decisión del intérprete.

Objetaron además los trabajadores el proyecto diciendo que la cláusula de exclusión de ingreso era inútil si no se completaba con la cláusula de exclusión por separación; bastaba que el obrero se registrara en el sindicato y dimitiera días después le quedar aceptado en la empresa, pidieron entonces que se adicionara el proyecto con un nuevo artículo que resultó ser el Art. 236 de la Ley. (395 de la Ley Actual). "Obra citada Mario de la Cueva Pag. 373".

D)-CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA SOBRE LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

- a)-CLAUSULA DE EXCLUSION REQUISITOS PARA LA APLICACION DE LA. Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, se concierte legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del Artículo 246 (371 de la Ley Actual) de la Ley Federal del Trabajo, de tal suerte que las organizaciones obreras operen correctamente y legalmente —

sus relaciones endo-sindicales, es indispensable que -- los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros: tomo LXVI.- Pág. 1299.

b)-CLAUSULA DE EXCLUSION, SUS REQUISITOS:- Para que pueda considerarse que la cláusula de exclusión fue legalmente aplicada en 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 pruebe que se cometió uno de esos motivos y que se siguió el procedimiento estatutario para la expulsión -- que ésta fue aprobada por los 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, el sentido en que se votó y su firma) que la cláusula esté estipulada en el contrato colectivo de trabajo y que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de exclusión. Amp. 2546/55/2a.- Fallado el 8 de Abril de 1957.

c)-CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRON. Si la empresa demandada, al oponer al quejoso, se concreta a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la organización sindical a que pertenecía se llevó a cabo en forma irregular y aún contrariando disposiciones -- del citado contrato o de los estatutos del sindicato -- la única consecuencia del hecho, es el que se obligue

a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se la pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.- Jurisprudencia 211.

d)-CLAUSULA DE EXCLUSION, NECESIDAD DE EXAMINAR SI SE CUMPLIO CON LAS FORMALIDADES PARA AMPARARLA. Si la controversia planteada con la objeción del trabajador a la legalidad de su expulsión y esa la afirmación del sindicato de haberse ajustado a los lineamientos de los estatutos y de la Ley Federal del Trabajo para expulsarlo, la junta debió estudiar todas las pruebas relacionadas con la reclamación en contra del sindicato, y resolver si la expulsión del trabajador se había llevado a cabo de acuerdo con los estatutos del sindicato, conforme a la fracción VII del Art. 246 ( 371 de la Ley Actual) de la Ley Federal del Trabajo, procediendo a conceder a el amparo solicitado para el efecto de que dicte nuevo laudo en el cual la junta haga estudios de todas las pruebas rendidas en relación con la expulsión del trabajador del seno del sindicato demandado, estimandose si se comprobó o no por éste el acatamiento que preceda en derecho. Amparo Directo 7004/59 S.XLII-10

e)-TOMO CXVI PAG. 509 V EPOCA.

CLAUSULA DE EXCLUSION.- Para que pueda ser aplicada al trabajador miembro de un sindicato, es preciso que voten en favor de su aplicación las dos terceras partes de los miembros del mismo, por ende, aunque se pruebe que para aplicarla se siguió todo el procedimiento señalado en el Estatuto de la organización, sino se de-

muestra que la mayoría de las dos terceras partes de los agremiados aprobaron las medidas, esta resulta ilegal.

f)-PAG. 1232 TOMO 103 2a. PARTE. QUINTA EPOCA.

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO.

CLAUSULA DE EXPULSION, APLICACION DE LA. El Sindicato que aplica la cláusula de expulsión a un trabajador debe demostrar en caso de reclamación ante las juntas, - que para la expulsión del trabajador se cumplió con los procedimientos previstos por los Estatutos y que fue aprobada por las dos terceras partes de los empleados del organismo sindical si así lo establece una de las cláusulas del contrato colectivo obligatorio. En consecuencia si como en el caso, el Sindicato no rindió como prueba los estatutos conforme a los cuales se rige, es claro que la Junta responsable no pudo legalmente calificar la legitimidad de la expulsión, y no basta para ello, la copia del acta de la asamblea en que sólo se dice que existió el quorum legal por la asistencia de más de dos terceras partes de los integrantes del sindicato, y que se aprobó por unanimidad el acuerdo de expulsión del trabajador, de la agrupación por los delitos de traición y atentados contra la integridad del Sindicato, pero se dijo, la Junta no pudo apreciar si tal acuerdo se cifo, a los procedimientos estatutarios.

g)- QUINTA EPOCA TOMO LXVI PAG. 1299.

AMPARO DIRECTO EN MATERIA DE TRABAJO

CLAUSULA DE EXCLUSION, APLICACION DE LA. LA facultad que tienen las juntas para juzgar cuando una cláusula

de exclusión ha sido legal o ilegalmente aplicada, implica necesariamente el estudio de las cuestiones de fondo y forma puesto que no basta para que se considere legalmente expulsado a un trabajador del seno de un sindicato, que se diga simplemente por el sindicato, — que cometió tal o cual falta, mencionada por los estatutos, sino que es menester que se pruebe la existencia del hecho.

D)—LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN OTROS PAISES:

La libertad Sindical en otros países ha sido y es considerada en su expresión más amplia y, es por tanto — que han considerado a la cláusula de exclusión como un atentado a ésta libertad.

1)—ARGENTINA.

En Argentina, el derecho a la sindicalización es netamente de carácter individual.

La Constitución Nacional de 1957, consagró en su Art. 14 el derecho a constituir Asociaciones de tipo Sindical, pero debiendo caracterizarse por ser libre y democrática.

Este principio se confirmó en la Ley de 14.455 dictada en el año de 1958, el cual reconoce a los trabajadores, el derecho a afiliarse a una organización sindical — obrera, así como también el derecho de desafiliarse de dicha organización.

Estas disposiciones importan admitir la vigencia de un sistema legal que consagra la pluralidad sindical, en oposición al de la unidad sindical, respetándose con ello la autodeterminación del trabajador en definir su in—

corporación o no a un sindicato, no obstante integrar por su actividad profesional un determinado gremio.

El régimen de las asociaciones profesionales en Argentina (decreto 23.- 852/45 ratificado por la Ley 12.921), establece que las asociaciones profesionales podrán constituirse libremente y sin necesidad de autorización previa, siempre que su objeto no sea contrario a la moral, las leyes y las instituciones fundamentales ( Art. 1), enunciando que encaja dentro del texto constitucional, que recogiendo una tradición liberal del país consagra entre los derechos del trabajador, la defensa de los intereses profesionales. En efecto, el apartado 10 del artículo 37 preceptúa que el derecho de agruparse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales "constituyen atribuciones esenciales de los trabajadores que la sociedad debe respetar y proteger, asegurando su libre ejercicio y reprimiendo todo acto que pueda dificultarlo o impedirlo. Como se advierte, existe en la constitución Nacional Argentina una fuerte oposición a toda manifestación individual o colectiva que tienda a imponer a los patrones - obligatoriamente la mano de obra seleccionada por el - sindicato.

El estatuto de asociaciones, sólo faculta a los organismos sindicales a expulsar a sus miembros los cuales, conforme al artículo 7 perderán las cotizaciones pagadas, así como los derechos emergentes de su calidad de asociados, salvo el caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar -

en los que el afiliado no perderá su calidad de tal, pero estará sujeto a los derechos, obligaciones y reglamentos que el estatuto de cada sindicato establezca para los mismos.

Por su parte la Ley 14.250 del año de 1953, que estableció el régimen nacional de las convenciones colectivas determina que las convenciones colectivas podrán contener cláusulas especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió (artículo 8).(I)(Enciclopedia Jurídica — OMLBA).

## 2)-BOLIVIA.

En el derecho Boliviano del trabajo, reconoce el derecho de asociarse en base al artículo 159 Constitucional que aparte de constituir la libertad sindical, consistente en el derecho a asociarse o no asociarse a una organización sindical, o el derecho de desafiliarse de esa organización, es el derecho de la entidad de constituirse y regirse soberanamente.

Apesar de estas disposiciones, se da el caso de que en Bolivia los trabajadores y empresarios no le den mucha importancia a los contratos colectivos de trabajo y, los empresarios no le dan mucha importancia por preferir las contrataciones individuales y no restarse a condiciones onerosas que pudieran imponer los sindicatos a través de los acuerdos colectivos. ("Derecho Latino Americano del trabajo -tomo I").

## 3)-PANAMA:

Las normas laborales son irrenunciables; esta característica, consiste en la nulidad de las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adulte

ración de jación o renuncia de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores ( art. 8 del Código de trabajo y 66 de la Ley Constitucional Panameña)

La libertad sindical se concibe en Panamá, como un derecho que tiene el trabajador frente al Estado, frente a los empleadores y frente a las mismas organizaciones sindicales.

El artículo 279 del Código de derecho del trabajo, prohíbe la inserción de la cláusula de exclusión en los contratos o convenios colectivos de trabajo.

Entre los principales aspectos que se garantizan en Panamá se encuentran los siguientes:

- 1)-La posibilidad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones sindicales sin autorización previa.
- 2)-El ingreso al sindicato de su preferencia.
- 3)-Se garantiza la posibilidad de separarse del sindicato al que se pertenezca.
- 4)-Los miembros pueden impugnar ante los tribunales de derecho, entre otros los siguientes actos de la organización:
  - a)-La expulsión de un afiliado o la remoción de un directivo cuando no se hayan cumplido con el siguiente trámite.
    - I)-El trabajador afectado debió ser oído en defensa.
    - II)-La asamblea debió conocer de las pruebas y la expulsión o remoción debió ser aprobada por no menos de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
    - III)-Los trabajadores debieron haber votado en persona y verbalmente.

IV)- La expulsión o revocación sólo podrá decretarse en los casos expresamente consagrados en los estatutos previamente aprobados por el ministro de trabajo y bienestar social.

La organización sindical tiene en su régimen interno - como órganos, a la asamblea, que es la máxima autoridad y cuya función privativa entre otras, es la de decidir sobre la expulsión de cualquiera de los afiliados.

En la Constitución Panameña, también se contempla la posibilidad de que se establezca en algunos casos la sindicalización obligatoria, aunque con la hipótesis - de que el trabajador eligirá el sindicato al que desea ingresar. "Derecho Latinoamericano del Trabajo" Tomo II"

En los dos tomos de ésta misma obra editada por la U.- A.L., se nota la exclusión de algunos otros países como Guatemala y Colombia, en los cuales se prohíbe y hasta se penaliza cualquier atentado contra el derecho a sindicalizarse y a no sindicalizarse.

En Guatemala en su artículo 20) del Código de trabajo, se prohíbe expresamente las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación; en Colombia en su artículo 309 del Código Penal, penaliza cualquier atentado contra el derecho a la sindicalización y el retiro del mismo.

\_) -Joaquín Guerrero en su obra "Manual del Derecho del trabajo nos dice que en Estados Unidos y Francia existieron las cláusulas de exclusión:

ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA.

Existió en años anteriores en los Estados Unidos, la Unión Shop el cual era un convenio entre un empleador

y un sindicato por el cual aquel tenía derecho a con-  
tratar los servicios de un trabajador no afiliado al -  
sindicato, siempre que éste se comprometiera a afiliarse  
dentro de un lapso determinado a dicho sindicato, -  
hecho que fue sancionado por muchos Estados, quienes -  
terminaron por colocarla fuera de la legalidad.

Actualmente existen prevenciones legales terminantes -  
para garantizar la libertad sindical. La Ley Taft Har-  
tley, prohíbe terminantemente al sindicato la priva-  
ción del trabajo a cualquiera de sus miembros, excepto  
por la falta de pago de sus cuotas de iniciación. El -  
patrón contratará libremente a su personal y la res-  
tricción que en esta materia puede existir, cuando hay  
estipulación al respecto entre el patrón y un sindica-  
to, es que el nuevo empleado debe solicitar su admi-  
sión en el sindicato, dentro de los 30 días siguientes  
a la toma de posesión de su empleo, y si el sindicato  
se rehusa a admitirlo, en las mismas condiciones que -  
cualquier otro solicitante, el nuevo empleado tiene de-  
recho a retener su empleo, aun cuando no forme parte -  
del sindicato respectivo.

De la misma manera, si un obrero forma parte del sindi-  
cato y es expulsado del mismo por cualquiera de las -  
causas ( menos por falta de pago de sus cuotas de ini-  
ciación o mensuales), su puesto en la empresa está segu-  
ro; su patrón no podrá despedirlo por la petición del  
sindicato.

En cambio si la expulsión obedece a la falta de pago -  
de las cuotas aludidas y el sindicato pide al patrón -  
separar al remiso, el patrón tendrá que despedirlo.

64  
7)-FRANCIA.

En Francia hubo un largo periodo en que la intervenci3n de la Corte de Casaci3n tuvo que asegurar el respeto de los dos principios; de la defensa de los asalariados sin sindicalizados y la de los no sindicalizados. Sostuvo, por una parte, que un empleador no puede rehusarse a contratar a un trabajador por el hecho de que sea sindicalizado, debiendo investigar en cada caso las razones que mediaron para que el patr3n procediera a rechazarla,

Por otra parte, la propia Corte sostuvo que las amena--zas de huelga eran il3citas cuando tenian por objeto --presionar al patr3n para que separara a un trabajador, porque se habia separado del sindicato, o porque se re--husaba a ingresar en 3l.

En la Ley del 27 de Abril de 1956 quedaron consagrados estos principios. Las llamadas cl3usulas de seguridad --sindical destinadas a forzar a la adhesi3n al sindicato y favorecer al sindicalismo son juzgadas desfavorable--mente, a3n m3s, condonadas en ciertos casos por la Ju--risprudencia y por las Leyes Francesas, ("Duquerio Gue--rrero Manual del Derecho del Trabajo").

### CAPITULO III

#### A)--AUTONOMIA SINDICAL Y LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

Al Estado corresponde, en la condición actual de nuestra organización jurídico política, fijar las esferas de libertad de los grupos sociales y mantenerlos dentro de — ella, sin que tampoco signifique este poder una facultad arbitraria, porque son los individuos y los grupos sociales quienes estructuran al Estado y fijan los lineamientos generales del ordenamiento jurídico. Pero el día en que la asociación profesional, como quieren algunas corrientes sindicales, pueda fijar libremente su esfera de libertad y no reconozca la autoridad suprema del Estado, habrá desaparecido, la soberanía del Estado.

Dentro de la organización del Estado moderno o contemporáneo, la característica de soberanía, no puede atribuirse a la asociación profesional; es una organización autónoma, por cuanto posee una esfera de libertad en la que no debe penetrar el Estado, porque así lo requiere el orden social y jurídico, pero no es un poder soberano, porque el Estado continúa como poder supremo y único encargado de hacer cumplir, como última instancia, los postulados del derecho.

La autonomía de la asociación profesional, su sentido, — significa la capacidad de organización, de creación del estatuto a que habrán de someterse sus socios, de administración de su patrimonio, de funcionamiento y de actividad externa para el logro de sus fines inmediatos y mediatos. Pero no quiero decir soberanía porque la asociación profesional si bien es autónoma en su régimen interior, está encuadrada en el orden jurídico estatal.

De lo anterior se desprende que el límite de la autonomía de la asociación profesional está en los derechos del hombre y de los restantes grupos sociales, derechos cuya vigilancia corresponde al Estado. Y aún más la asociación profesional está obligada a respetar los derechos de los demás y en la medida en que los lesione es responsable ante el orden jurídico, como cualquier otro sujeto de derechos y obligaciones.

El fundamento jurídico de la asociación profesional lo encontramos en el artículo 123 fracción XVI.

## CAPITULO IV

## A)-CONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION:

El abuso que se realice al amparo de una norma jurídica puede ser índice de falta o de errónea reglamentación, pero no afecta la validez misma del derecho protegido por la norma.

De las cláusulas de exclusión, se sostiene por algunos tratadistas que, en primer término dichas cláusulas — son contrarias a los principios esenciales de los derechos del hombre, porque ataca la libertad de trabajo y de asociación: En segundo término se dice que las — citadas cláusulas son, además, contradictorias con los principios de libertad positiva y negativa de asociación profesional, en especial con la libertad negativa o facultad de no formar parte o separarse de los grupos sociales obreros.

La cláusula de exclusión nos dicen, contraría los principios de libertad de trabajo y de asociación. Por — virtud de esta cláusula, se cierra a los obreros las — puertas de las empresas y se despide al trabajador, o sea, se sanciona duramente a quien no quiere continuar en la asociación o al que sea expulsado de ella.

Se acepta, afirman, que el derecho colectivo de trabajo es un derecho de transición y que sus principios obedecen en general a la necesidad de proteger a los trabajadores, pero precisamente por esa condición, por esa — cualidad, no puede permitirse medida alguna que viole o restrinja a los trabajadores en sus derechos humanos; el derecho del trabajo se suma, pero no suprime los — derechos del hombre.

El ordenamiento jurídico debe proteger a los grupos — sociales, pero nunca con perjuicio de los particulares, la libertad ha de quedar a salvo, pues de nada serviría que el Estado respetara los derechos de libertad, si éstos pueden desconocerse por los poderes sociales.

Los opositores de las cláusulas de exclusión están — colocados en una posición individualista y, sus argumen- taciones conducen a negar la realidad social de la aso- ciación profesional. ("Mario de la Cueva - D.M.T. tomo 2 Han olvidado el trayecto histórico de la agrupación — obrera, así como la situación de desigualdad en que se encontraba el trabajador frente al patrón al contratar libremente y aceptar las normas de trabajo y el salario raquíptico impuesto por el patrón.

El trabajador se unió y formó sindicatos, "precisamente para defenderse de los empresarios, para igualar fuer- zas y contrarar con éste en un plano de mayor igualdad; el trabajador en defensa de la unidad sindical esgrimió la cláusula de exclusión, en respuesta a las tantas — maniobras patronales para la desintegración del sindi- cato.

Ahora bien, la libertad individual que se dice ha sido violada, no lo sería tanto si se tomase en cuenta que precisamente esa libertad del individuo, del trabaja- dor, que unida a otras libertades individuales de otros tantos trabajadores para formar una sola y dar nacimien- to a una agrupación obrera, es quien va a contratar — con el empresario, así como también quien incluirá en el contrato colectivo de trabajo las cláusulas de exclu- sión, siendo, contractualmente hablando, el contrato — colectivo de trabajo el mejor medio jurídico para pro- teger al trabajador frente al patrón.

Lo anterior no será para restringir la libertad positiva ni negativa del trabajador, sino para proteger los derechos y la libertad individual de cada uno de aquellos individuos que forman parte de la asociación profesional, y protegiendo al grupo social, se protege a los trabajadores en particular; los débiles, desde el punto de vista económico, se vuelven fuertes cuando todos ellos sólidamente unidos ofrecen un frente común a los empresarios y pactan en un plano de igualdad real y legal trabajadores y patrones. De esta forma se protege el derecho consagrado en el artículo 123 de nuestra Constitución y, los derechos que enumera en la Ley Federal del Trabajo.

No olvidemos que la vida social sería un tanto cuanto imposible, si los derechos y la libertad individual fueran ilimitados, por lo que se puede decir, que el derecho y la libertad individual tiene un límite que son los derechos y las libertades de los demás.

El multicitado Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo, nos dice: El propio Kant, afirma que el derecho es la norma que regula la coexistencia de las libertades. En consecuencia los derechos de los hombres no son absolutos y no lo es la libertad de trabajo ni la libertad de asociación profesional. positiva o negativa, estas libertades han de respetarse pero en la medida en que sean compatibles con los derechos y libertades de los grupos.

Es posible que las cláusulas de exclusión, derechos esgrimidos por los obreros constituidos en grupos sociales, limiten indirectamente los derechos o libertades de trabajo y asociación profesional, pero será en todo caso límites impuestos por la conveniencia social.

B)-CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCIUSION DE INGRESO:

Al respecto el maestro Mario de la Cueva nos ha dicho: nos decidimos por la legitimidad de la cláusula de exclusión de Ingreso. El artículo 123 de nuestra Constitución no responde a una filosofía individualista; pero tampoco grealmente contradictorio, ocupa una posiciónintermedia, reconocimiento de la realidad social de la asociación profesional y de sus derechos, particularmente de su intervención en los problemas de trabajo pero también hace reconocimiento de las libertades humanas y, en consecuencia, realiza una coordinación de los derechos de los hombres y de los grupos.

La libertad y los derechos no pueden ser ilimitados, porque entonces la vida social sería imposible; las libertades individuales están limitadas por la existencia y los derechos de las asociaciones profesionales; negar esta idea es desconocer la existencia y los derechos de la asociación profesional, esto es, sería retroceder a un individualismo extremo, que por serlo resulta necesariamente falso e injusto.

La cláusula de exclusión de ingreso es un pacto entre una asociación profesional y un empresario, cuyo efecto es obligar al patrón a seleccionar su personal entre los trabajadores miembros del sindicato contratante. Tiene pues esta cláusula la finalidad de restringir la libertad de contratación del empresario y esta finalidad persigue a su vez, la defensa de los intereses de la comunidad obrera.

La Cláusula de exclusión de ingreso no pretende limitar la libertad de trabajo o de asociación profesional de -

los trabajadores, ni intenta obligar a los obreros a - que ingresen a una asociación determinada, su propósito es la defensa del interés colectivo frente al patrón.

Afirmamos pues la legitimidad de la cláusula de exclusión de ingreso y creemos que no hay violación de los artículos Cuarto, Noveno y 123 Fracción XVI de nuestra Constitución.

Por su parte el Lic. Luquerio Guerrero, en su Obra Derecho Colectivo del Trabajo, Tomo II, nos dice: La cláusula de exclusión de ingreso es inconstitucional. El artículo 49 de la Ley (395 de la Ley Federal del Trabajo actual), en donde se dispone que la cláusula por virtud de la cual el patrón se niegue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. La cláusula que establece privilegios en favor de los sindicalizados, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato. Se sostiene por los partidarios de esta cláusula que nadie puede afirmar que tiene derecho a trabajar en una empresa determinada, o lo que es lo mismo; nadie puede obligar a una persona a que le proporcione trabajo; la negativa de un empresario a proporcionar trabajo no viola los derechos de las personas que reciben la negativa.

La argumentación parece demasiado forzada y completamente teórica pues la realidad es que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, y no existiendo taxativa - en los motivos que invoquen para no sindicalizar a una

persona, el trabajador que necesita trabajo, de acuerdo con sus capacidades y conocimientos, tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, - en ocasiones presindiendo de sus convicciones, por el imperativo de la necesidad de comer. Puede haber muchas empresas en el país; pero solamente se solicita ingresar a aquellas que corresponden a la capacidad del obrero y si éstas están controladas por un sindicato nacional de industria, prácticamente están cerradas - las puertas del trabajo, al obrero que pretende hacer uso de la libertad negativa de asociación profesional. Las dos cláusulas de Exclusión en la práctica se han - prestado a los abusos más censurables y en ocasiones - bochornosos. La de Ingreso, lisa y llanamente, entrega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir éste las solicitudes de personal y dejar vacantes los puestos, puede paralizar a un departamento o sección - importantes. En algunos contratos colectivos se ha - atemperado ese rigor, estableciéndose que si el sindicato no envía candidato para un puesto vacante dentro, de determinado plazo, el patrón tiene el derecho de - llenarlo con personas libremente escogidas, las que deberán solicitar su ingreso al sindicato en cuestión.-- Dentro del carácter inconstitucional de la cláusula, estimamos que es lo menos que se considera a ese respecto.

La cláusula de exclusión por separación ha sido arma - de lo más innoble en manos de algunos dirigentes sindicales, que por medio de ella han satisfecho venganzas personales; sirve para amodrentar a los trabajadores que no se pliegan a las consignas sindicales, así

así impliquen falta al cumplimiento de los deberes — legales y éticos de los obreros; se han utilizado contra los trabajadores que no patentizaron su adhesión — a una candidatura política y ha llegado a emplearse — contra obreros que externaron su fe religiosa o ingresaron a alguna asociación confesional.

C)-INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR / SEPARACION.

Si la cláusula de exclusión de ingreso es considerada por el maestro Mario de la Cuova como Constitucional, es criterio del mencionado jurista, que la cláusula — de exclusión por separación es Inconstitucional.

Nos decidimos por la Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación nos afirma el maestro; todas las legislaciones extranjeras coinciden en esta opinión; creemos que la escuela individualista de Bélgica y Francia, no podían por sí solas resolver 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 los trabajadores, — rechazó la cláusula por contraria a las exigencias de la libertad humana: Por otra parte, los autores del — proyecto de nuestra Ley Federal del Trabajo, había seguido el pensamiento universal, siendo el congreso de 1931 como otros nuestros carentes de preparación, el — cuerpo que introdujo el precepto, en abierta contradicción con los principios fundamentales de la Ley; una — Ley ordinaria puede postular un principio general y — señalar sus excepciones, pero cuando el principio — corresponde a una ley superior, las excepciones no son válidas y es esta la situación de nuestra ley; la Constitución garantiza la libertad negativa de asociación

profesional y no puede la ley ordinaria destruir el — principio.

La cláusula de exclusión por separación es un pacto — incluido en el contrato colectivo de trabajo; es, pues, un convenio celebrado entre una 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 dos hipótesis, bien — que el obrero renuncie a continuar formando parte de — la asociación profesional, bien que sea expulsado del sindicato. En las dos hipótesis se produce un efecto — final idéntico, el despido del empleo, pero existen — importantes diferencias.

En el supuesto de la renuncia, hace el trabajador uso del derecho de libertad negativa de asociación profesional, solamente que el ejercicio de este derecho, — reconocido en la Constitución y en la ley ordinaria, — le hace acreedor a una sanción durísima, el despido — del empleo. En la segunda de las hipótesis, la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no se conforma con esta sanción, sino que le impone — otra, el despido del empleo.

Considerando el funcionamiento y los efectos de la — Cláusula de exclusión por separación, se le puede caracterizar diciendo que es la capacidad que otorga la ley a la asociación profesional para sancionar a sus miembros con la pérdida del empleo que desempeñan en la — empresa, regida por el contrato colectivo; esto es, la cláusula que analizamos es el fundamento para un derecho penal decretado por el grupo.

La cláusula de exclusión por separación que tiene como finalidad impedir el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario, se emplea — también como un medio para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo, puesto que son los estatutos sindicales los únicos que reglamentan los casos de aplicación de la mencionada cláusula, existiendo casos en que la — falta cometida amerita una sanción pero sin llegar — al extremo de la expulsión: La justificación de la — cláusula, de consiguiente, se desploma y aparece en su realidad auténtica, como un principio de subordinación del hombre al grupo y muy próxima a un totalitarismo sindical. ("Derecho Mexicano Del Trabajo Tomo II")

D)-LA EVIDENTE CONTRADICCION ENTRE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y EL PRINCIPIO DE LIBERTAD POSITIVA Y NEGATIVA DE ASOCIACION PROFESIONAL.

El trabajador que renuncie 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 concurrentemente, el ejercicio de un derecho; asegurado en la Constitución y ninguna Ley ordinaria puede tocarlo. Ahora bien, el ejercicio de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones; únicamente se sancionan los actos ilícitos, pero nunca el ejercicio de — los derechos.

Segundo caso de aplicación de la cláusula de exclusión

por separación: El trabajador es expulsado de la asociación profesional: La fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución reconoce la existencia social y jurídica de la asociación y como una consecuencia de este reconocimiento existe el derecho de expulsión.

De la esencia de los grupos sociales deriva la facultad de exigir de sus miembros el cumplimiento de determinadas obligaciones, estas obligaciones pueden consistir en prestaciones económicas o en servicios y en la observancia de una cierta conducta social; el socio que falte a sus compromisos pierde sus derechos en el grupo. Pero no puede aceptarse la tesis de que la asociación profesional se substituya al Estado y al derecho disponiendo a su arbitrio, de los derechos que corresponden a los trabajadores fuera del grupo. La asociación profesional es autónoma, no soberana y no puede por consiguiente, legislar para el exterior; la autonomía cubre las actividades internas de la asociación profesional, pero no puede legislar para las relaciones jurídicas externas, de lo contrario sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público. (" Mario de la Cueva D.M.T. Tomo II")

En mi opinión, creo que el maestro Mario de la Cueva ha separado dos cosas que deben ir siempre unidas o definitivamente que no existan ninguna de ellas. Nuestro distinguido jurista nos ha afirmado la constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso y a la cláusula de exclusión por separación como inconstitucional: En un principio nos afirma el maestro, que la primera de las mencionadas cláusulas era constitu-

cional porque el artículo 123 de nuestra Constitución no respondía a una filosofía individualista, pero tampoco era realmente contraria, o sea reconociendo la realidad social de la asociación profesional y de sus — derechos.

La libertad y los derechos no pueden ser ilimitados, — nos decía, porque entonces la vida social sería imposible; ahora bien al estudiar la cláusula de exclusión por separación y al declararla inconstitucional, niega todo aquello que afirmara al declarar la constitucionalidad de la cláusula de exclusión de ingreso; porque o las dos son válidas o las dos son ilícitas y por tanto nulas.

Si bien no se acepta que la cláusula de exclusión por separación, sea una consecuencia de la aplicación de — la cláusula de exclusión de ingreso, deben desaparecer ambas, porque tansolamente una de ellas no tendría — ninguna aplicación práctica. Supongamos por un momento que las ya citadas cláusulas son dos líneas paralelas, estas dos líneas para que puedan seguir siendo consideradas como tales y cumplir con la finalidad que se — les dió, deberán de tener que seguir siempre juntas, si una de ellas se destruye, ya no tendría ningún objetivo, puesto que una sola línea no podría cumplir con la finalidad en un principio encomendada. De la misma manera sucede con las cláusulas de exclusión, porque si una falta la otra no tiene objeto que se siga inclu— yendo en los contratos colectivos del trabajo.

Pongamos que es la cláusula de exclusión por separación, puesto que es la que se considera como inconstitucional, la que se suprime quedando solamente la de ingreso: ¿Qué sucedería? que quien ingresara a un sindicato con el objeto único de obtener por ese medio un empleo, podría separarse del sindicato una vez obtenido el trabajo; ahora bien si el sindicato se creó para la defensa de los intereses de sus miembros y, el empleador desea su destrucción, es por este medio como podría disolver al sindicato, puesto que podría convencer a los trabajadores para que se separen del grupo sindical, pues la cláusula de exclusión por separación ya no existiría y, de esta forma tener a sus servicios solamente trabajadores libres o por lo menos la mayoría, para que de esta forma la asociación profesional fuera desapareciendo poco a poco.

Por lo anterior creo, debe declarárseles o ambas son constitucionales o inconstitucionales; y en mi opinión ambas son Constitucionales.

En primer término y empleando las propias ideas del maestro Mario de la Cueva expresadas en su obra Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, en la que nos dice que los opositores de las cláusulas de exclusión están colocados en una posición individualista inadmisibles y su argumentación conduce a negar la realidad social de la asociación profesional. Los derechos y las libertades humanas tienen un límite, que son los derechos y las libertades de los demás.

De lo anterior se desprende, que todos y cada uno de los miembros del sindicato, tienen el derecho a coali-

garse formando asociaciones profesionales para la mejor defensa de sus derechos teniendo a la vez el deber de respetar el derecho de cada uno de sus compañeros, y si para proteger ese derecho los mismos miembros pactaron con el patrón que en el contrato colectivo de trabajo se incluyeran las cláusulas de exclusión, es porque por medio de cada una de ellas se va a proteger a esa asociación y por medio de ésta, se va a proteger los derechos de todos y cada uno de sus miembros; ahora, si por proteger a un solo trabajador, se pone en peligro al medio de defensa de todos los demás, estaríamos en un individualismo que el mismo Mario de la Cueva califica de inconsejable a la realidad social de la asociación profesional.

En cuanto a que sea el sindicato el único que reglamente en sus estatutos las causas por las que se puede sancionar a un trabajador miembro de la agrupación profesional con la cláusula de exclusión por separación, y sea el mismo sindicato quien juzgue y a la vez quien aplique la sanción en perjuicio del trabajador, es el efecto de una falta de reglamentación por parte de las autoridades del trabajo del procedimiento y aplicación de la cláusula, pues aunque es sabido que nadie puede ser juez y parte, al sindicato con esa falta de reglamentación se le faculta para serlo: Como se anotaba al principio, el abuso que se realice al amparo de una norma jurídica puede ser índice de falta o de errónea reglamentación pero no afecta la validez misma del derecho protegido por la norma.

Por lo anterior creo que ambas cláusulas de exclusión son constitucionales.

## CAPITULO V

## A)-LA CLAUSULA DE EXCEUSION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

## 1)-CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DEL I.M.S.S. CLAUSULA - 62. EXCIUSION:

El sindicato tiene derecho a pedir y obtener de acuerdo con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, y el Instituto se obliga a efectuar la separación del trabajador, inmediatamente cualquiera que sea el puesto que desempeñe, de los miembros que renuncien al sindicato, o sean de conformidad con sus estatutos, -- expulsados del mismo. En estos casos el Instituto no tendrá responsabilidad alguna para con el trabajador o los trabajadores afectados.

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

El Instituto no podrá contratar para desempeñar un -- puesto de confianza, al trabajador que hubiere sido -- separado del servicio por la aplicación de esta cláusula de exclusión.

2)-CLEMENTE JAQUES

De la contratación del Personal:

CLAUSULA SEXTA.— La empresa tiene obligación de cubrir todas las vacantes permanentes y puestos de nueva creación, únicamente con personal proporcionado por el Sindicato, respetando siempre el escalafón que es un derecho exclusivo de los trabajadores.

Si no hubiera dentro del personal en servicio de la — factoría quien o quienes pudieran desempeñarlo, el Sindicato proporcionará las personas solicitadas por la — Empresa dentro de un término de 24 horas, para trabajadores generales y 36 horas, para personal especializado.

SANCCIONES DISCIPLINARIAS.

CLAUSULA CUADROESIMALA.— La empresa se obliga a separar del empleo a todos los trabajadores que el Sindicato expulse de su seno o a los que renuncien como miembros de él, siempre y cuando no se trate de traslados a empleados de confianza. Esta obligación existirá — cuando la separación esté de acuerdo con la ley y los Estatutos del propio Sindicato.

La Empresa deberá efectuar la separación dentro de un plazo no mayor de cinco días después de que reciba el aviso por escrito si se trata de un solo trabajador y no mayor de 30 días si se tratara de dos o más. En estos casos la responsabilidad la asumirá el Sindicato. La empresa no podrá admitir en ningún caso como empleado de confianza, ni como contratista, a ningún trabajado que haya sido expulsado por el Sindicato a partir de la fecha de vigencia de este Contrato.

De esta forma, aunque con distinta redacción, se encuentran los demás contratos Colectivos del Trabajo en Querétaro, en lo que se refiere a cláusulas de exclusión.

## CAPITULO VI

## OPINION PERSONAL SOBRE EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION:

En el trabajo que he elaborado sobre las cláusulas de exclusión, he manifestado que son ambas cláusulas --- Constitucionales, y es opinión de varios autores, entre ellos Mario de la Cueva y Armando Forras López, que --- debería existir una mayor reglamentación sobre estas --- cláusulas, pero es el procedimiento que se sigue para --- la aplicación de la cláusula de expulsión, así como los motivos que sean causa para la aplicación de dicha sanción, lo que debería reglamentarse, para evitar de esta forma los abusos que los dirigentes sindicales o líderes de grupo, cometen al amparo de dicha cláusula.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo en su artículo --- 371, los sindicatos en sus estatutos deberán anotar: --- VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.- En caso de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a)-La asamblea 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 al 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 otrezca 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 sindí oato.
- g)-La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicable al caso.

Por su parte los sindicatos en sus estatutos, establecen que antes de someter a consideración de la asamblea la expulsión, deberá tomar conocimiento la Comisión de Honor y Justicia, quien tendrá amplias facultades para investigar la acusación.

Terminada la investigación, la Comisión de Honor y — Justicia emitirá un dictamen en que se señale la absolución o pena que corresponda.

El trabajador afectado tiene el derecho de aportar a la Comisión, todos los elementos de prueba que considere convenientes, teniendo siempre el derecho de ser oído por sí mismo o a-través de otra persona, con el único requisito de que sea miembro del sindicato.

Cualquiera que sea el dictamen de la Comisión de Honor y Justicia, se someterá a la asamblea para su discusión, aprobación o reprobación.

Por lo tanto, cuando un trabajador es acusado ante la asamblea, es turnado ante la Comisión de Honor y Justicia, quien investigará la acusación que se ha formulado al trabajador .

Pero sucede en la mayoría de las veces, que las causas por las cuales se quiere aplicar la cláusula de expulsión a uno o varios trabajadores, son problemas de un grupo dentro del mismo sindicato, quienes en un momento dado tienen el poder de las mayorías y tratan por este medio de tomar represalias o satisfacer venganzas personales de trabajadores que con anterioridad hayan sido dirigentes sindicales o de trabajadores que no quisieran apegarse a los lineamientos que ellos quieren imponer, así como de aquellos trabajadores que representan un obstáculo para el logro de sus intereses personales.

Es por tanto, que cuando un trabajador ha sido acusado, no podrá tener una defensa efectiva ni podrá demostrar su inocencia ante la Comisión de Honor y Justicia, así como tampoco, ante la asamblea misma, por varias circunstancias:

La comisión de Honor y Justicia, al igual que los miembros de la directiva del sindicato serán nombrados por el grupo mayoritario, por lo que no podrá valorizar en derecho y en conciencia las pruebas que logren recabar, ni las presentadas por el trabajador para su defensa, sucediendo también que la Comisión de Honor y Justicia valorice pruebas que de antemano sabe que son o representan hechos falsos, sucediendo también que en algunas ocasiones, se actúe sobre hechos que son creación del grupo mismo, para causar un perjuicio a un determinado trabajador.

Recabadas las pruebas y hechos los estudios sobre los hechos, la comición dictará una resolución declarando culpable o inocente al trabajador, citará a una junta extraordinaria y expondrá ante la asamblea las pruebas así como su decisión

Normalmente, a la asamblea no concurren todos los trabajadores, ya sea porque no les interesa o porque no quieren verse inmiscuidos en algún problema.

En la asamblea, sucede siempre que los trabajadores jamás guardan un orden y una conducta aceptable dentro de la misma, por lo que se lleva a cabo en medio de insultos, majaderías y amenazas, por lo que regularmente los problemas sindicales pasan a un segundo término, para dar paso a los problemas de grupos o personales. Y es en esta asamblea en donde tendrá lugar y se desarrollará la defensa del trabajador, por lo que no podrá ser escuchada su defensa ni valorizadas las pruebas, y mucho menos estudiados los hechos para así mismo llegar a una resolución justa, porque sucede en muchos casos que aún cuando las acusaciones son ciertas, el hecho o causa que motivó el juicio, amerita una sanción, pero no la expulsión; pero si el grupo sindical por sus diferencias personales, por sus rencillas, sus rivalidades no guardan dentro de la asamblea una conducta decorosa y por el contrario se conducen con insultos, no podrán juzgar a un trabajador conforme a derecho o conforme a la justicia social del grupo obrero.

Es por lo anteriormente anotado que, el grupo obrero o sindicato obrero, no podrá mientras persista en su actitud violenta y majadera, juzgar con rectitud justí

cia y equedad a quienes hayan violado alguna de las — normas sancionadas por sus estatutos y si en cambio, — estarán propiciando el desmembramiento del grupo, pues to que el empresario aprovechará las diviciones que el grupo existan en beneficio propio.

Por lo que en mi concepto se debería de tomar las si— guientes medidas para evitar que se aplique en forma — injusta y se permita apreciar en forma más conciente — los hechos o causas por las cuales se vaya a sancionar a un trabajador con la aplicación de la cláusula de ex— pulsión.

1)-Que exista una mayor intervención de la Junta de Consi— liación y Arbitraje, la cual podrá ser:

a)-Que el juicio o procedimiento se siga ante cualquiera de las Juntas, en donde se aporten las pruebas del tra— bajador, así como las de la Comición de Honor y Justia— cia; La Junta, valorizadas las pruebas y realizado un estudio sobre los hechos que sean causa de la acusa— ción, dicte una resolución o laudo, declarando si exig— te culpabilidad o no por parte del trabajador, en caso de que el trabajador sea encontrado culpable de los he— chos que se le imputan, pero a juicio de la Junta de — Consiliación y Arbitraje, la falta cometida no amerita la expulsión, haga la observación correspondiente.

Independientemente de la resolución que se dicte en la Junta de Consiliación y Arbitraje, que se presenten an— te la asamblea las pruebas aportadas, la resolución de la misma y las observaciones que al efecto haya hecho, para que la asamblea pueda conocer y analizar las prue— bas, las observaciones de la Junta de Consiliación y — Arbitraje y determinar si es o no aplicable al —

trabajador la cláusula de exclusión por separación.

- b)-Que un representante de la Junta de Conciliación y Arbitraje, "que podría ser el Inspector de Trabajo", - esté presente en la asamblea en la cuál se vaya a juzgar a un trabajador y que con anterioridad se le expongan - los hechos que son causa del juicio, así como las pruebas que se hayan reunido. Que el representante de la - Junta, cuide se cumplan con las formalidades legales, - tanto las establecidas por la Ley Federal del Trabajo y la de los estatutos del propio Sindicato. Levante una - acta de todo lo acontecido en el transcurso de la asamblea y la presente ante sus superiores.
- 2)-Para el efecto de que la asamblea se desarrolle en el - más completo orden y pueda apreciarse con plenitud las pruebas que para el efecto se presenten y así poder - dictaminar en una forma más justa si en realidad la falta cometida por el trabajador, merece que se le aplique la cláusula de exclusión por separación; se sancione al trabajador que ponga el desorden, se exprese con majaderías e insulte a sus compañeros.
- 3)-Si una asamblea no es suficiente para conocer y resolver sobre el particular, se oite a una nueva asamblea en un periodo que no exceda de siete días.
- 4)-Para que la votación se realice en una forma mas libre, se efectúe en forma secreta, para lo que se deberá repar tir entre los asistentes una boleta en la cual deberán - anotar el sentido de su voto, depositandolo en - - - -

una urna que para el efecto prepare en presencia de los asistentes la directiva del sindicato.

El recuento de los votos deberá realizarse por el representante de la Junta inmediatamente después de la votación ante la asamblea misma, comparando la lista de asistencia con el número de votos, dando a conocer el resultado de la misma.

- 5)-Que el número de trabajadores que voten porque se aplique la cláusula de expulsión, no sea ya las dos terceras partes, sino cuatro quintas partes.
- 6)-Que el trabajador o trabajadores y directivos del sindicato, que acusen falsamente o aporten pruebas falsas, se les imponga una sanción, la cuál será conforme a la apreciación de la asamblea.
- 7)-Que el tiempo que dure el juicio hasta la decisión de la asamblea sobre si se aplica o no la cláusula de exclusión por separación al trabajador, se le permita seguir laborando dentro de la empresa, suspendiéndosele únicamente sus derechos sindicales.

## CONCLUSIONES

- 1.-Las cláusulas de exclusión nacieron como mero efecto de la asociación profesional contemporánea, para el fortalecimiento de la misma.
- 2.-Ambas cláusulas son Constitucionales.
- 3.-Su finalidad, es la de proteger la unidad del grupo obrero, la integridad del sindicato y su existencia misma.
- 4.-La Intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en la forma en que se propone en la tesis, no viola la autonomía sindical porque los sindicatos son autónomos más no soberanos.

## BIBLIOGRAFIA

ARMANDO PORRAS Y LOPEZ: DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO -  
TEXTOS UNIVERSITARIOS S.A.: SEPT. 1971; pags. 93-94-99

ALBERTO TRUERA URBINA: NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO: ---  
EDITORIAL PORRUA S.A.: SEGUNDA EDICION

DERECHO LATINO AMERICANO DEL TRABAJO: TOMOS I-II: ESCUELA  
LA DE DERECHO .U.N.A.M.

EUQUERIO GUERRERO: MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO: EDITO  
RIAL PORRUA S.A.: SEXTA EDICION: pags. 282-283-284-285

EUQUERIO GUERRERO: DERECHO COLECTIVO, DERECHO PROCESAL  
DEL TRABAJO TOMO II: EDITORIAL GRAFICOS GALEZA: ENERO -  
1962; pags. 30-a-34

ENCICLOPEDIA JURIDICA O.M.E.B.A. TOMO III: EDITORIAL  
BIBLIOGRAFICA ARGENTINA: 1955; pag. 13

EULEBIO LUCIOS: DERECHO SINDICAL MEXICANO

GUILLERMO CABARELLAS: COMPENDIO DE DERECHO LABORAL -  
TOMO II: EDITORIAL BIBLIOGRAFICA O.M.E.B.A.: 1968; pag. 535

J. JESUS CASTORENA: MANUAL DEL DERECHO OBRERO: QUINTA -  
EDICION: PAG. 258

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA -  
NACION

LUIS MUÑOZ: COMENTARIOS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:  
MANUAL PORRUA:1948-VOLUMEN IV:pag. 235 (art. 49)

MARIO DE LA CUEVA:DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II:  
EDITORIAL PORRUA:1967:pag. 372-373-374-375-377-379-384

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVENCION SOCIAL: DICCIONARIO  
DE LA LEY LABORAL: EDICION 1965;pag. 52-53-

## C O N T E N I D O

### C A P I T U L O I

- A)-CONCEPTO DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION
- 1)-Cláusula de exclusión de Ingreso
- 2)-Cláusula de exclusión por separación
- B)-FINALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

### C A P I T U L O II

- A)-ORIGEN DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION
- B)-ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION EN MEXICO
- C)-CRITERIO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION
- D)-LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN OTROS PAISES

### C A P I T U L O III

- A)-AUTONOMIA SINDICAL Y LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION

### C A P I T U L O IV

- A)-CONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION
- B)-CONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO
- C)-INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION
- D)-LA EVIDENTE CONTRADICCION ENTRE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION Y EL PRINCIPIO DE LIBERTAD POSITIVA Y NEGATIVA DE ASOCIACION PROFESIONAL

### C A P I T U L O V

- A)-LA CLAUSULA DE EXCLUSION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO
- 1)-Contrato Colectivo del Trabajo del I.M.S.S
- 2)-Contrato Colectivo de Clemente Jaques

### C A P I T U L O VI

OPINION PERSONAL SOBRE EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR PARA LA APLICACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION