

LOS RIESGOS DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN

Armando Rendón Corona

Resumen

El artículo trata sobre un fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ampara a los trabajadores del ingenio azucarero El Potrero contra la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de un sindicato de la CTM, declarándola anticonstitucional. Esta medida, junto con otras anteriores tomadas por la Corte en relación con la libertad de asociación, amplía el marco jurídico para desestructurar el corporativismo sindical, pero al mismo tiempo crea condiciones adversas para el sindicalismo como tal. Aquí se presentan los fundamentos jurídicos del fallo y el debate que ha suscitado entre los diferentes actores involucrados.

Abstract

This essay deals with a decision of the Nation's Supreme Court of Justice, which protects the workers of the sugar refinery "El Potrero" from an exclusion clause presented against them by a CTM labor union.

The verdict taken by the Court together with previous ones regarding freedom of association widens the legal framework for dismantling the labor union's corporativism, but at the same time builds unfavourable conditions for syndicalism as such.

Here, the legal grounds of the verdict and the subsequent debate among the different participants are presented.

Introducción

Entre 1996 y 1999 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha emitido una serie de resoluciones en torno a la llamada libertad sindical, entre las que destacan por sus efectos sobre el sistema político, las siguientes: en primer lugar, la tesis que concede a los trabajadores de organismos descentralizados del Estado la libertad para acogerse a la jurisdicción del apartado A del artículo 123 constitucional y abandonar el apartado B, reglamentado más restrictivamente en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Este derecho puede debilitar el monopolio de la representación de la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, aunque hasta la actualidad no ha ocurrido el desgajamiento de numerosos sindicatos como era previsible.

Otra tesis —que implica mayores consecuencias— es la que define el derecho de los trabajadores de la administración pública para pertenecer o no a los sindicatos únicos, o de crear más de un sindicato en las dependencias públicas; en cualquier caso rompe el monopolio de la representación. En tercer lugar, es de resaltar el criterio que la SCJN ha venido configurando mediante ejecutorias en torno a la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión (CE), que todavía no alcanza el *status* de norma de aplicación general; es importante hacer notar que ahora este criterio es extensivo a los sindicatos de empresas privadas regidos por el apartado A del Artículo 123 constitucional.¹

Todo ello viene delineando el marco jurídico y político para un cambio profundo en el sindicalismo mexicano, que abre dos tendencias básicas y sus posibles combinaciones: o bien se tomará esta oportunidad tan largamente deseada para democratizar los sindicatos y hacer una realidad el control de los trabajadores sobre las relaciones laborales, o bien puede ser el medio por el cual la derecha política y grupos de la clase capitalista realicen su objetivo de destruir toda resistencia organizada a sus proyectos.

¹ Armando Rendón Corona, "Libertad sindical *versus* democratización", en *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio*, México, Universidad de Guadalajara.

En este escrito se aborda un amparo de la Corte y el debate en torno a la definición de la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión entre distintos actores sociales concernidos. La brevedad del artículo nos impide describir los tres conflictos intersindicales donde los disidentes han interpuesto amparos y se han visto favorecidos por la Suprema Corte en contra de la aplicación de la cláusula de exclusión.²

La cláusula de exclusión fue incorporada a la primera Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931, legalizando lo que ya se pactaba en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley para ramas industriales. La cláusula consta de dos aspectos: el primero establece la obligación del patrón de contratar con exclusividad a los trabajadores que sean miembros del sindicato contratante; el segundo obliga al patrón a despedir a los trabajadores cuando ocurra cualquiera de estas dos situaciones: que el obrero renuncie al sindicato o bien que sea expulsado por él.

Gracias a la movilización de los sindicatos —en primer lugar la CROM, que era la más grande—, la LFT de 1931 reconoció la legitimidad de las cláusulas de exclusión en los artículos 49 y 236, pero también resolvió el problema a favor de la libertad negativa. El artículo 234 de la Ley decía: “Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”; este principio fue recuperado en el artículo 358 de la Ley de 1970 y sigue aún vigente.

Ley Federal del Trabajo:

² Hasta mediados del 2001 se acumularon tres casos en los que los trabajadores interponen amparos ante la Suprema Corte contra la aplicación de la cláusula de exclusión. El primero comenzó en julio de 1997 en el ingenio El Potrero, cuando 588 trabajadores deciden constituir un sindicato separándose del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Alcohólica, perteneciente a la CTM, dirigido repetidamente por Enrique Ramos; el amparo se resolvió en abril del 2001. A este caso se sumó un movimiento por independizarse del mismo sindicato cetemista en la sección 31 del ingenio San Cristóbal. El tercer caso ocurrió en la industria huleira. *La Jornada*, 29 de abril de 2001, p. 37.

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.³

Artículo 413. En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Los fundamentos jurídicos del fallo

Respondiendo al amparo solicitado por trabajadores del ingenio azucarero El Potrero, despedidos a causa de la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de los líderes del sindicato afiliado a la CTM, el 16 de abril del año 2001 la Suprema Corte declaró en su ejecutoria la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión establecida en los artículos 395 y 413 de la LFT, asentando que los trabajadores pueden desafiliarse de un sindicato sin que por ello sean despedidos por los patrones.⁴

La tesis de la libertad de asociación tiene un doble significado: en sentido positivo, el derecho de afiliarse y de formar un sindicato, y en sen-

³ *Ley Federal del Trabajo*, México, Ed. Alco, 1995, pp. 113, 116.

⁴ Respecto a la circunstancia concreta del litigio sobre la CE, el ministro Azuela ofreció una explicación al procedimiento: las propias facultades de la Corte han cambiado, antes sólo el pleno podía revisar aspectos de constitucionalidad, mientras que las salas sólo podían revisar la legalidad; a partir de 1999, con las reformas al Poder Judicial, la Corte puede enviar a las salas asuntos que ya tengan antecedentes y, desde enero del 2000, asuntos que ya estaban proyectados. Es por eso que la segunda sala emitió la mencionada resolución sobre constitucionalidad. *Milenio*, 1 de mayo, 2001, p. 13.

tido negativo, el derecho a desafiliarse; en ambos casos se entiende que no es una obligación. Así, los mencionados artículos de la LFT se consideraron violatorios de los artículos 5, 9 y 123 de la Constitución. En efecto, el quinto constitucional no admite ningún contrato que menoscabe o sacrifique la libertad de la persona, especialmente la libertad de trabajo. En tanto, la fracción XV del artículo 123 constitucional estipula que es potestativo el derecho de coaligarse que tienen los obreros y los empresarios. Este concepto se relaciona con la voluntad de las partes en los contratos, por lo que está ligado a otra opinión que da el fallo cuando dice que la cláusula de exclusión no es obligatoria, sino tan sólo lícita y posible en los contratos colectivos de trabajo.⁵

El fallo concluye que, primero, dichos artículos sobre la exclusión violan la libertad sindical, ya que impiden a los trabajadores el derecho a renunciar a un sindicato, prerrogativa que debe respetarse en todo pacto laboral; y segundo, violan la libertad de trabajo establecida en el artículo quinto constitucional, ya que obligan a la empresa a separar de su cargo al trabajador que renuncie al sindicato.⁶

El dictamen afirma que existe una contradicción entre el contenido de los artículos 395, último párrafo, y 358 de la ley laboral: en el primero se admite la posibilidad de que en un contrato colectivo se pacte la CE consistente en la facultad del sindicato de exigir del patrón el despido del trabajador que decida separarse de aquél; en el segundo se determina la prohibición de obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato o a no formar parte de él e incluso se prohíbe el pacto de cualquier cláusula que tienda a castigar pecuniariamente al trabajador que se separe del sindicato al que pertenece.⁷

El criterio que prevaleció fue el segundo por tener un sustento constitucional, ya que la fracción XVI del apartado A del Artículo 123 reconoce la libertad de asociación en la forma de libertad de sindicación y

⁵ Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Amparo Directo en Revisión 1124/2000*, p. 240.

⁶ *El Universal*, 8 de abril, 2001, p. 1, A-8.

⁷ *Amparo...*, p. 241.

no hay ninguna excepción a la libertad de asociación, ni tampoco nada que señale la referida CE por separación que responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Conforme a la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1º reconoce a “todos los individuos” sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto; es inadmisibile —conforme al principio de supremacía constitucional consagrado en el Artículo 133— que en una ley secundaria como la Ley Federal del Trabajo —mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad— se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución garantiza. También advierte la violación del artículo 5º de la Constitución, que dispone:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Al establecerse en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley la CE por separación, con fundamento en los artículos 395 y 413 de la LFT, y aplicarse en un caso concreto, se impide a una persona que se dedique a su trabajo pues es separado del mismo, situación ajena a las dos únicas que podrían fundar esa separación y que específica el artículo 5º.⁸

Los cinco miembros de la sala votaron por unanimidad el proyecto presentado por el ministro Mariano Azuela Güitrón, atendiendo, según se asienta, únicamente a la razón jurídica según la cual el análisis de la constitucionalidad de las leyes no puede atender a los abusos que puedan hacerse de ellas, es decir, a las causas políticas. Los abusos que se destacan, a favor de la CE, consisten en que al permitir que los trabajadores renuncien libremente al sindicato puede producir el debilitamiento de

⁸ *Ibid.*, pp. 244-245.

éste, lo que es susceptible de utilizarse por las empresas en detrimento de los trabajadores al disminuirse la fuerza que poseen unidos. En contra de la CE por separación se argumenta que con ella se propicia el establecimiento de “sindicatos blancos” y de líderes que se preocupan sólo por sus intereses y no por el de los trabajadores, lo que se refleja políticamente en mecanismos corporativos de manipulación. Estos argumentos fueron juzgados innecesarios para fundar la conclusión debido a que,

de acuerdo con las reglas que rigen la revisión en amparo directo, y que han quedado ampliamente estudiadas en esta sentencia, conforme a las cuales sólo se deben estudiar las cuestiones constitucionales, no deben ser motivo de análisis los agravios en los aspectos aludidos.⁹

Tesis y teorías

El dictamen de la Segunda Sala de la SCJN se apoyó en un gran número de referencias jurídicas y teóricas, entre ellas 16 tesis aisladas de jurisprudencia emitidas sobre otros tantos conflictos laborales causados por la aplicación de la cláusula de exclusión. Estos antecedentes no sirvieron para declarar la inconstitucionalidad; en cambio, el nuevo fallo que comentamos sí lo hace y a partir de ahí los trabajadores pueden demandar su inaplicabilidad.

En los fundamentos del fallo se dice:

Sobre el tema de cláusula de exclusión por separación (...) no existe jurisprudencia. Sin embargo, existen tesis aisladas, incluso una que reconoce su constitucionalidad, y existen tesis de jurisprudencia y aisladas sobre temas íntimamente relacionados y que por la coherencia apuntada deben tomarse en consideración para fijar el criterio que debe sustentarse en el presente asunto.

⁹ *Ibid.*, p. 246.

Sin embargo, más adelante precisa que “en términos del artículo 192, de la Ley de Amparo, este órgano colegiado no está obligado a observarlas y aplicarlas”.¹⁰

El criterio para no observarlas no sólo se basó en que no sentaban jurisprudencia, sino en que no dirimían la constitucionalidad, de modo que el fallo expresa que

en todas ellas, partió del supuesto de la validez de la cláusula de exclusión por separación en virtud de que se sustentaron en asuntos en los que no se planteó su inconstitucionalidad ni tampoco la de las normas que autorizaban que se introdujera en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Por lo tanto (...) sólo resultan ilustrativas pues no existe en los criterios relativos ningún argumento que pudiera servir para resolver el problema de constitucionalidad de que se trata.¹¹

Con anterioridad, la SCJN asestó dos golpes demolidores al corporativismo empresarial y sindical confirmando la libertad de asociación establecida en la Constitución, que sirvieron de apoyo al criterio que ahora establece respecto a la CE. En el caso del corporativismo empresarial, hace referencia a la resolución respecto a demandas promovidas en 1995 por integrantes de las cámaras patronales de comercio e industria, donde se interpretó que el artículo noveno constitucional en cuanto al derecho de asociación era violado por la ley de cámaras empresariales, la cual establecía la obligatoriedad de asociarse reforzada con sanciones y no concedía la libertad de salirse de las Cámaras, por lo que la Corte estimó que en esa situación ya no había libertad, pues la libertad implica poder integrar una cámara o no.

De ahí que la Corte declarara la inconstitucionalidad del artículo quinto de dicha ley, que significaba un aspecto clave del corporativismo. Este mismo criterio se aplicó para el sindicalismo burocrático en 1999.

¹⁰ *Semanario Judicial de la Federación*, tomos LXXVII, XLIV y XLVI, “Cláusulas de exclusión” y “Cláusula de exclusión, constitucionalidad de la”, páginas 919, 995 y 2109. Ver *Amparo...*, pp. 199, 213-214.

¹¹ *Amparo...*, pp. 213-214.

De acuerdo con la jurisprudencia establecida por la Corte,

el mandamiento de un solo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.¹²

Por otra parte, el dictamen se apoyó en las interpretaciones teóricas hechas por varios juristas sobre la constitucionalidad y las contradicciones con y dentro de la LFT,¹³ de las que retomamos algunos de sus elementos. La primera que goza de general aceptación es la de Mario de la Cueva, ideólogo de las reformas a la LFT de 1970, en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, en el sentido de que la sindicación es un derecho no un deber:

La doctrina reconoce uniformemente tres aspectos dimensionales de la libertad personal de sindicación: a) La libertad positiva, que es la facultad de ingresar a un sindicato ya formado o de concurrir a la constitución de uno nuevo; b) La libertad negativa, que posee dos matices: no ingresar a un sindicato determinado y no ingresar a ninguno; c) La libertad de separación o de renuncia, que es la facultad de separarse o de renunciar a formar parte de la asociación a la que hubiese ingresado el trabajador o a la que hubiere contribuido a constituir.

Así pues, la libertad positiva de sindicación se caracteriza como un derecho social subjetivo, que —al igual que los derechos naturales del hombre— impone al Estado y al capital el deber de abstenerse de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de tal libertad; el Estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad, por lo que una asociación sólo puede ser reconocida como tal si descansa en el

¹² *La Jornada*, 23 de abril, 2001, p. 14.

¹³ *Amparo...*, *op. cit.*, pp. 165-198.

libre consentimiento de sus miembros; toda coacción para el ingreso o permanencia en una asociación, entraría en contradicción con su esencia. “Esa imposición es incompatible con un orden democrático verdadero”.¹⁴

Cabe destacar de la interpretación anterior que los tres significados de la libertad de asociación determinan que el patrón ya no esté obligado a contratar personal sindicalizado, lo cual no fue explicitado por el fallo, y que en su momento se consideró como fundamento de un orden democrático.

La CE por ingreso también fue impugnada por el laboralista Baltazar Cavazos (*Hacia un nuevo Derecho laboral*), según se desprende de su crítica a la CE por separación. Sostiene que el artículo 395 en cuestión está en contradicción con el 358 de la misma ley, donde se establece que “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él” y que

Cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior, se tendrá no puesta.

Además, el autor añade que viola los artículos 4 y 5 constitucionales,

ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a la actividad que desee si ésta es lícita, cosa que de hecho le sucede a un trabajador si, aun contra su deseo, el sindicato lo expulsa de su seno.

La separación del empleo sería aplicable en caso de que el trabajador hubiera sido expulsado del sindicato, pero

si se aplicara en caso de que hubiera renunciado voluntariamente, no sería procedente una resolución judicial que obligara al patrón a separar al trabajador de su empleo. Por tales motivos creemos que la cláusula de

¹⁴ Mario De la Cueva, “El nuevo Derecho mexicano del trabajo”, *La Jornada*, 19 de abril, 2001, p. 43.

exclusión es antijurídica y viola los derechos de los trabajadores que desean ser libres.

Aquí cabe observar que su conclusión generalizante olvida lo que antes asentó con relación a la renuncia voluntaria. Finalmente aduce un argumento sustancial, que “las garantías otorgadas a la persona humana (...) deben estar por encima de cualquier garantía de carácter sindical.”

A este respecto se hace referencia a las consideraciones hechas por el jurista Euquerio Guerrero (*Manual del Derecho de Trabajo*), para quien “el derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público”. Además del concepto de separación, el autor afirma que “también la cláusula de exclusión de ingreso es inconstitucional”; su objeción aquí es más bien política: el trabajador necesita el trabajo, pero “tiene que someterse a las exigencias de los dirigentes sindicales, en ocasiones prescindiendo de sus convicciones”. Dicho de otra manera, la norma disciplinaria está asociada a los dirigentes cuyo dominio está respaldado por una legalidad contraria a la libertad.

Una opinión similar, pero apoyada en una visión histórica, es la del laboralista José Dávalos (*Tópicos Laborales*), citada en los considerandos del fallo. Para mayor precisión, piensa que “Lo más conveniente es que se les denomine simplemente cláusula de admisión y cláusula de separación, siguiendo la terminología legal.”, lo cual le quitaría la carga ideológica a la primera. Sin entrar a la cuestión de las libertades antes referidas, simplemente afirma que “No es un mandato legal el que impone estas obligaciones al patrón; son cláusulas que pueden o no pactarse en los contratos colectivos y en los contratos-ley”.

Entonces, pactar la CE es una opción; prevalece como elemento explicativo la razón política antes que la jurídica, toda vez que es inevitable remitirse a la correlación real de fuerzas en la esfera de la producción, respaldada en el carácter tutelar de la ley, la que a su vez parte de un diseño de sistema político. Esto lo constata su opinión de que estas cláusulas no fueron obra de juristas, sino que

las conquistaron los trabajadores como un mecanismo de cohesión sindical, en contra de las manipulaciones de empresarios inescrupulosos (mediante los perniciosos sindicatos blancos) y para evitar la lucha intersindical; de ahí que se les conozca como cláusulas de protección y de consolidación sindical.

Se observa una ambigüedad en su propuesta porque se entiende que mientras sea una norma interna está ligada a la voluntad de las partes, pero aquí la norma que parece casuística, es de hecho una realidad generalizada en el corporativismo sindical, quizá por ello finalmente se inclina por la supresión legal.

La solución que propone también se basa en consideraciones políticas, puesto que la funcionalidad de la CE responde a las necesidades del sistema: estas cláusulas nacieron de la necesidad de consolidar a un movimiento sindical vigoroso, en un momento en el que el sindicalismo único y obligatorio se presentaba como un modelo; pero con el tiempo han sufrido un desgaste, “hasta convertirse en formas represivas en manos de líderes sindicales ayunos de conciencia de clase y en complicidad con los patronos.” Por el contrario, “En este momento se oponen a la necesidad de consolidar un sistema sindical representativo y democrático”, lo cual significa que

hacen más por la unidad sindical los programas de acción y una política sindical que verdaderamente responda a los reclamos de los agremiados, que su ingreso y permanencia forzosos en las agrupaciones sindicales. No es aplicando medidas de fuerza como se hacen más fuertes los sindicatos. La eficacia de la gestión sindical está en la variedad de sus estrategias y en la oportunidad para aplicarlas.

Dicho de otro modo, frente al corporativismo se postula un sindicalismo representativo y competitivo capaz de adaptarse a la libertad individual, que es la única opción al abandonarse la protección estatal.

La misma visión se encuentra en el laboralista Néstor de Buen, recuperada en el fallo, esencialmente basada en razones políticas. En su opinión, “El fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de

obra”, para lo cual la cláusula de exclusión es uno de los recursos más efectivos, ya que

Obliga al trabajador a pertenecer al sindicato y a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad de lograr empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contra de los intereses sindicales... Si el obrero “libre” va a caer en la explotación patronal, sin horizontes de redención positiva, parece preferible que caiga “atado” frente a la dictadura sindical, que al menos ofrece la posibilidad de que un movimiento obrero saneado de lacras bien conocidas sea instrumento (...) de su reivindicación económica y social.

Pero de ahí no concluye que deba conservarse la cláusula tal cual, sino que debe cambiar parcialmente manteniendo la de ingreso pero no la de separación, porque

la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros. Por ello afirmamos que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley. Quizá con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuerzen en lograr (...) la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión.¹⁵

Así pues, las tesis de De la Cueva, Cavazos, Guerrero y Dávalos concuerdan en que las libertades constitucionales de trabajo y de asociación son incompatibles con la CE, pero se colige que los sindicatos pueden conservar sus normas disciplinarias internas puesto que no tendrían efectos sobre el ingreso y la permanencia en el empleo. Es también claro que atienden a la razón jurídica abstracta, aunque no dejan de aducir razones políticas contrarias a la existencia de dirigentes que fincan su poder y los privilegios que lo acompañan en el uso de tal cláusula como medio de represión.

¹⁵ Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo*, Capítulo “La libertad sindical”, pp. 76-78.

Puesto que condenan la cláusula en su totalidad, no saben qué hacer con el problema histórico de que la democracia no puede resultar sino del equilibrio entre las fuerzas sociales, lo que está en el origen de la institucionalización de la fuerza de los sindicatos frente al capital, mediante su carácter único y controlador de la mayor parte del trabajo directo (exceptuando a los empleados de confianza, etcétera). Pretendiendo salvar a los trabajadores de la dictadura de los líderes, se sacrifica la unidad de los trabajadores, única forma capaz de enfrentar la fuerza unificada del capital. Es un fantasma que el fallo no pudo conjurar, puesto que no hay una declaración expresa sobre la exclusión del sindicato como vía de ingreso de los trabajadores.

Persiste la oposición entre el concepto jurídico de libertad y el concepto político de unidad, entre la libertad individual y el derecho colectivo, entre la realidad del sometimiento a los líderes y la necesidad de protección sindical frente al capitalista. El concepto individual de libertad de asociación que reivindicaban los juristas quedó suspendido mientras duró la regulación estatal del trabajo, mientras que actualmente el dilema es que se vuelva virtual la libertad colectiva de asociarse. La ecuación que se pone en la era del capitalismo neoliberal es que a mayor monopolización del capital, menor organización del trabajo; mientras se postula una mayor libertad individual se pierden todas las libertades.

La razón política vs. razón jurídica

Como se puede ver, el fallo afecta los dos aspectos de la cláusula: la exclusión por separación y la exclusividad en la contratación de trabajadores sindicalizados, lo cual crea condiciones para hacer cambios de gran profundidad en las relaciones laborales y en el sistema político. Calculadamente, la ejecutoria de la Corte no explicita la prohibición de la exclusividad de la contratación por un sindicato, puesto que fue emitida específicamente respecto a la exclusión por separación en el caso del juicio de amparo interpuesto por 31 trabajadores del ingenio El Potrero. Aquí la cuestión es el derecho a desafiliarse y formar otro sindicato en la

misma empresa; es subyacente que la cláusula de exclusividad no debe aplicarse en perjuicio de los trabajadores no afiliados al sindicato, y que ya estuvieran laborando antes de celebrarse el contrato colectivo conteniendo las cláusulas de ingreso y separación.

Esta imprecisión fue advertida por el laboralista José Dávalos, quien observa que la ejecutoria no hace referencia a la exclusión por ingreso o por separación, “luego entonces debemos entender que se refiere a toda la cláusula de exclusión contenida en los dos primeros párrafos del artículo 395 y en el artículo 413 de la ley”. El jurista alaba a la Corte por su intención de buscar el respeto a la libertad de los trabajadores, toda vez que la cláusula, que se creó para fortalecer a los sindicatos, se ha utilizado para someter a los trabajadores, impidiéndoles criticar las decisiones de la directiva. Según su opinión, el propósito no es pulverizar los sindicatos sino al contrario, ya que “Sólo en la libertad de los trabajadores los sindicatos pueden levantar su unidad y su fuerza”.¹⁶

Tanto el establecimiento de la cláusula de exclusión como la declaratoria de inconstitucionalidad, obedecen a necesidades políticas; originalmente estaba destinada a reforzar el papel de los sindicatos en el ámbito laboral corrigiendo la desigualdad de los trabajadores frente al capital, sobre todo de las grandes empresas extranjeras; después derivó en un formidable instrumento que ayudó a construir el corporativismo y a cohesionarlo dentro del pacto con los empresarios y el Estado; en la actualidad el gobierno del PAN pretende algo contradictorio, quitarle la protección estatal al sindicalismo corporativo, pero al mismo tiempo pretendiendo conservar la disciplina laboral dentro del pacto tripartito.

Según la periodización formulada en otro tiempo por el citado Mario de la Cueva, la cláusula ha evolucionado en tres fases:

En sus inicios, las cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y conso-

¹⁶ *Semanario Judicial de la Federación*, Gaceta, novena época, tomo II, octubre de 1995, Tesis: P./J. 28/95, página 5. En *Amparo...*, *op. cit.*, pp. 218-219. *Semanario Judicial de la Federación*, Gaceta, novena época, tomo: IX, mayo de 1999, Tesis: P./J. 43/99, página 5. En *Amparo...*, *op. cit.*, p. 219-220. *El Universal*, 28 de abril, 2001, p. 2.

lidación de la fuerza sindical y, sobre todo, fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Más tarde, se convirtieron en un elemento de defensa y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de trabajadores en una empresa o rama de la industria. Por último, al subordinarse incondicionalmente el movimiento obrero a la política del Partido Revolucionario Institucional, que es lo mismo que el sometimiento total del Estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal.¹⁷

Ahora, casi todo el mundo concuerda en que esta fase ha llegado a su fin, aunque se abren las divergencias en cuanto al modelo de reemplazo. Aun cuando se culpe a la burocracia sindical del corporativismo, no es ella ni la causante de que se mantenga a los asalariados en el mínimo vital, ni tampoco del régimen autoritario. Es una forma de acumulación de capital la creadora del corporativismo, el cual ha seguido sirviendo desde los años ochenta para imponer el modelo de desregulación estatal de la economía sin pasar por la democracia.

Más allá de la razón jurídica, el mismo ministro Mariano Azuela explicitó las razones políticas del dictamen, cuando sostuvo que

El sueño de un recto sindicalismo es que no haya líderes charros. Yo siempre he visto con simpatía a los sindicatos... pero no entiendo la figura de líderes multimillonarios con trabajadores empobrecidos, como reflejo de un sistema sindical.

Tenía entonces previsto el efecto que esto tendría sobre el sistema: “lo que busca la Corte es una coalición auténtica de trabajadores que esté respaldando a sus dirigentes ante los planteamientos que hacen para defender sus derechos.” A su parecer,

de ninguna manera se tiende a disminuir ni a debilitar el sindicalismo... ni a los trabajadores en su libertad, sino al contrario, tiende a ser coherente

¹⁷ Miguel A. Granados Chapa, “Plaza Pública”, *Reforma*, 23 abril, 2001, p. 17.

con un sistema constitucional que señala la democracia como algo que debe establecerse en México.¹⁸

El ministro Azuela expuso una reveladora justificación: que por décadas las autoridades aplicaron una línea política pretendidamente legal; esto fue así porque, admitió, existen inclinaciones de los miembros de la Corte vinculadas a la conveniencia del sistema político mismo. Según él, los casos que se le presentaron a la Corte en el pasado no eran de constitucionalidad sino de legalidad, se revisaba si los despidos estaban apegados a lo señalado en la LFT y no en la Constitución. La cláusula de exclusión fue declarada constitucional por la Corte del año 1935 y desde entonces no se había planteado este caso, por lo que seguía vigente ese criterio. Aquella resolución de los miembros de la Corte respondió más a un criterio político que jurídico, que fue el de apoyar el sindicalismo.

Reconoció también que la Suprema Corte, hace 15 o 20 años (en los ochenta), consideró legal la misma cláusula de exclusión por consideraciones políticas, porque “pudiera considerarse peligrosa (su abrogación) para un sistema político imperante”, de ahí que analizara el tema desde una perspectiva de legalidad y no de constitucionalidad.¹⁹ Actualmente, han llegado nuevos hombres a la Corte, con criterios distintos, en un momento histórico diferente, que saben que sus decisiones tendrán una enorme repercusión, como ahora que se aparta del criterio que antes sustentaba. En congruencia con lo dicho, se debe entender que también hoy prevalece la razón política que dicta nuevas formas jurídicas adecuadas al nuevo diseño del sistema político.

Una constatación menos elíptica la ofreció el jurista Raúl Carrancá y Rivas, quien lamentaba que hubiera pasado tanto tiempo bajo condiciones legales que violaban la norma constitucional, “durante ese tiempo la autoridad responsable de velar por la constitucionalidad, que es el eje del Estado de derecho en el país, hizo caso omiso de su sagrada encomienda”. Esta situación la atribuyó a la sumisión de la Corte al gobierno y

¹⁸ *La Jornada*, 23 de abril, 2001, p. 14; *Milenio*, 1 de mayo, 2001, p. 13.

²⁰ *El Sol de México*, 19 de abril, 2001, p. 9.

a la corrupción burocrática. Hubo un tiempo en que el nombramiento de los ministros de la SCJN fue una prebenda para los favoritos, entre los que había corrupción. Así, tal cláusula era políticamente útil para el control de los líderes vendidos al gobierno sobre sus agremiados, con el consecuente rédito de votos a favor del PRI y de un sistema.²⁰

En resumen, el fallo es una jugada con una visión de largo plazo; declara la anticonstitucionalidad de dicha cláusula en los contratos colectivos y en los contratos-ley, en la perspectiva de sentar jurisprudencia volviéndola norma de carácter general. Sienta un precedente que permite a los trabajadores a quienes se intente aplicar la cláusula por separación, recurrir con éxito a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y al amparo de la Corte. No obstante, el alcance práctico de esta resolución es limitado en un plazo inmediato ya que se aplica a petición de parte.

El *status* jurídico del fallo fue aclarado por diversos laboristas como Jorge de Presno Larrañaga, Néstor de Buen, Arturo Alcalde y José Ovalle, quienes advierten que los artículos de la LFT siguen vigentes porque el Poder Legislativo no los ha reformado, de ahí que todos los trabajadores afectados tendrían que promover amparos, cosa inviable si se piensa en una práctica generalizada. Coincidieron en que el dictamen es irrevocable, pero no sienta jurisprudencia; todavía en ese momento suponían que faltaban otras cuatro ejecutorias para que llegara a ser tesis de jurisprudencia y constituir una norma obligatoria. A este respecto cabe hacer notar que el ministro Azuela indicó una solución que evitaría pasar por la vía legislativa: aboliendo la fórmula Otero en la Ley de Amparo, a fin de que los preceptos constitucionales sobre los que se haya dictado jurisprudencia, se apliquen de manera general y ya no de manera particular.²¹ Pero esta salida implica darle funciones legislativas a la SCJN mermando la función del Poder Legislativo.

Desde el punto de vista formal existe una contradicción entre normas opuestas de distinto rango; la LFT no ha sido reformada en los

²⁰ *El Sol de México*, 19 de abril, 2001, p. 9.

²¹ *El Universal*, 19 de abril, 2001, p. 5; *El Universal*, 20 de abril, 2001, p. 27; *La Jornada*, 20 de abril, 2001, p. 45; *Milenio*, 1 de mayo, 2001, p. 13; *El Universal*, 26 de abril, 2001, p. 24; *El Día*, 28 de abril, 2001, p. 12.

artículos en cuestión, para llegar a eso se requerirá llegar a consensos entre los partidos políticos, o de que una mayoría parlamentaria se imponga en el Poder Legislativo. Mientras ello no suceda, la única opción es la demanda del amparo federal caso por caso, y arribará a la jurisprudencia.

Excluir para dominar

Las funciones de la burocracia sindical han sido principalmente: controlar el mercado de trabajo y administrar la fuerza de trabajo, dentro de un sistema de integración de los sindicatos al Estado con la intermediación del PRI. Se ha servido para ello de mecanismos de dominación tales como una red de apoyos recíprocos entre autoridades, líderes y empresarios, el encuadramiento disciplinario de los trabajadores dentro de la actividad económica y del sistema político, gracias a los cuales se ha preservado el poder de la burocracia sindical. Este sistema estuvo garantizado por un esquema de sanciones que regulan el conflicto laboral, incluida la cláusula de exclusión, empleada siempre como un arma represiva sin la que no se puede explicar la homogeneidad y durabilidad de la dominación corporativa.

A lo largo de décadas se aplicó un esquema de sanciones, cuya drasticidad se ha graduado de acuerdo a las situaciones, combinándose en diversas formas de acuerdo a la intensidad del conflicto o a la capacidad de resistencia de los trabajadores; a veces bastaban las truculencias legales, en otras la expulsión del empleo, y con cierta frecuencia los líderes recurrieron a los medios gangsteriles como los grupos de choque; la fabricación de delitos y los homicidios, y la represión militar.²²

La aplicación de la cláusula de exclusión es una sanción drástica e inmediata. La sola amenaza de despido es un arma disuasiva en tanto que el despido es ofensiva, ambas capaces de conseguir una variedad de objetivos, por lo común la aceptación de los convenios laborales, la sumi-

²² *La Jornada*, 18 de abril, 2001, p. 2, editorial.

sión a una disciplina vertical, la exclusividad del apoyo al PRI, el silencio y la dispersión de los adversarios y demás. Es frecuente que se aplique cuando ocurren acciones de los trabajadores fuera de control, en torno a reivindicaciones sobre las condiciones de trabajo, la inconformidad contra la deshonestidad y corrupción de los líderes, la eliminación de líderes insubmisos y de corrientes democráticas dispuestos a confrontar a la parte patronal u opuestas al monopolio del PRI.

Puesto que esta forma de represión es parte constitutiva del sistema, no sólo es característica del sindicalismo priísta, sino que también se aplica en el campo del sindicalismo fuera del Congreso del Trabajo; por lo común los sindicatos independientes cuentan con la cláusula de exclusión en sus contratos colectivos. Ciertamente se recurre más a ella en los sindicatos que provienen del corporativismo que en aquellos sindicatos de tradición democrática, donde se ha aplicado excepcionalmente. Algunos sindicatos que se han separado del CT, contrariamente a su discurso pluralista, no tienen un expediente limpio, también han utilizado esa arma contra la disidencia democrática.

La declaración de inconstitucionalidad de la CE despierta actitudes contradictorias, debido a que el problema se presenta en dos planos de la misma realidad. Por un lado, provee un margen de libertad que puede dinamizar la función representativa de los sindicatos; por otro lado, genera riesgos muy reales, los patrones tendrán mayor facilidad para debilitar a los sindicatos y crear sindicatos blancos, los trabajadores por intereses personales tenderán a abandonarlos, se perderá un instrumento que ha servido para mantener la unidad sindical frente a la unidad de los capitalistas, se ponen en riesgo la contratación colectiva, se propicia la proliferación de sindicatos y no es por sí misma una garantía de democracia. En torno a estas posibilidades, los diferentes actores sociales se van definiendo.

Partidarios de las virtudes políticas del fallo

Por encima del distinto origen político de los integrantes del Poder Judicial

y del bloque panista en el gobierno, existe entre ellos una plena coincidencia en reconocerle bondades al fallo de la Corte. Por supuesto, su presidente, Genaro D. Góngora Pimentel, defendió ese paso porque considera a la Corte como un pilar fundamental de la democracia. A su vez, el secretario de Gobernación, Santiago Creel, sostuvo que con ese acto la SCJN “ha consolidado su independencia y autonomía, así como el proceso de cambio del país”. En ese mismo sentido se manifestó Jorge Ocejo, secretario general del PAN, afirmando que era un ejemplo de que ese poder comenzaba a tener una conducta independiente, que favorece la vida democrática del país y la libertad de los individuos. Más concretamente, el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Virgilio Mena, previó que en adelante se tendrá que emprender un sindicalismo más eficiente, una nueva forma de administrar las relaciones laborales; con el fin de tranquilizar el ambiente minimizó los efectos negativos, ya que según él “no tiene que verse como una amenaza”, descartó que se afecte el derecho de huelga en caso de crearse varios sindicatos en una empresa y que tampoco favorecerá a los sindicatos blancos.²³

El fallo también tuvo el beneplácito del director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en México, Guillermo López Guisar, por apearse al Convenio número 87. Cabe recordar que este convenio fue publicado en el *Diario Oficial* de la Federación en octubre de 1950, es decir, goza de fuerza de ley, pese a lo cual no ha sido acatado por las autoridades, ni tampoco la OIT se afanó en que lo hicieran. Según este funcionario, no había hecho ningún pronunciamiento respecto a la cláusula de exclusión porque se trata de un aspecto incluido en los contratos colectivos de trabajo y no en la ley, lo cual era insostenible precisamente porque el fallo declara la inconstitucionalidad de dos artículos de la LFT. En el Convenio 87 se establece que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir organizaciones que los representen y a afiliarse a ellas sin autorización previa, cosa que como hemos visto ya se garantiza en la Constitución. Al funcionario internacional no le pasó desapercibido el problema político implicado, por lo que debió precisar que si bien es un

²³ *La Jornada*, 19 de abril, 2001, p. 43; *La Jornada*, 28 de abril, 2001, p. 43.

derecho sindicarse, la OIT no condena el derecho a no sindicalizarse pero tampoco lo promueve; al contrario, es partidaria de la existencia de sindicatos “libres, autónomos y fuertes”.²⁴ Debe precisarse que el derecho a formar organizaciones sin autorización previa, es algo todavía impracticable en México porque está vigente la facultad del gobierno de dar reconocimiento a la personalidad jurídica de líderes y sindicatos.

En el campo democrático hubo quienes vieron en el fallo un progreso parcial, porque debilitará el corporativismo y permitirá la formación de nuevos sindicatos. Es representativa de esta óptica la opinión del laboralista Arturo Alcalde, quien objeta: primero, que sean los jueces los que modifiquen por partes la legislación, en vez de hacer una reforma legislativa integral convenida entre trabajadores y patrones; segundo, que sería poco eficaz si no se complementa con otras medidas, como el voto universal, directo y secreto en la vida sindical, la supresión de la toma de nota de los sindicatos, la participación de los trabajadores en la formulación de los contratos colectivos y la transparencia en su registro. Apuntando a la raíz del problema, pide terminar con la intromisión patronal en la vida sindical y en el manejo de los contratos colectivos, para lo cual no es necesario reformar ninguna ley, sino un acto de voluntad del presidente de la República y de los gobernadores. Esta conclusión resulta incongruente con la vía legislativa que propuso, además de ser iluso confiar el cambio en las relaciones de poder a la voluntad de los gobernantes o de los patrones.²⁵

No le falta razón al considerar que la democracia es necesaria para alcanzar en un sistema laboral moderno una contratación colectiva responsable; altos niveles de desarrollo y productividad con justicia social. Su entusiasmo lo lleva a un exceso de confianza sobre el futuro, pues supone que la transición “no generará debilidad sindical ni desunión alguna”. No sólo omite los riesgos, sino que descalifica el recelo que despiertan; según su clasificación, el sindicalismo autoritario ha coincidido con algunas posiciones atrasadas de un sector de la izquierda que vaticina

²⁴ *La Jornada*, 21 de abril, 2001, p. 41.

²⁵ *La Jornada*, 20 de abril, 2001, p. 44.

que llevará a la pulverización y debilidad sindicales. Respecto a los empresarios, critica a algunos que creen suficiente la resolución para gozar de un régimen de libertad, puesto que culpan de la corrupción sindical exclusivamente a sus líderes, soslayando la parte de responsabilidad de los empleadores y del Estado.²⁶

Otros dirigentes independientes le vieron ventajas a la fragmentación de los sindicatos; por ejemplo, Francisco Montes Barajas, dirigente del Sindicato de Académicos de la Universidad de Sonora, elogió el fallo por brindar la oportunidad a los trabajadores de pertenecer al sindicato que mejor los represente, lo que generará una “sana competencia” entre los sindicatos. Después de un rezago de 71 años, ahora los líderes sindicales deberán prepararse para representar y trabajar por los intereses de sus agremiados.²⁷

En el ámbito empresarial no había posiciones homogéneas por los intereses en juego. Diversos dirigentes aclamaron la resolución de la Corte, especialmente la derecha anticorporativa, por ser partidaria de la desregulación inmedita de la fuerza de trabajo. Por ello, algunos empresarios aprovecharon la ocasión para combatir la legislación laboral en su conjunto; otros tienen cuentas pendientes que ahora podrán negociar. Algunos dirigentes experimentados fueron más prudentes porque vieron el corto alcance de la medida y ciertas consecuencias que les harían arriesgar los beneficios que han obtenido del control sindical.

Algunos casos se pueden mencionar a propósito de dichas actitudes. Para voceros de la Cámara Nacional de la Industria Azucarera y Alcohólica, el fallo de la SCJN es un paso importante para deshacer el monopolio sindical del STIARM que dirige Enrique Ramos Rodríguez, contra quien se dictó el fallo. El presidente de la comisión laboral de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación y también laboralista, Hugo Italo Morales, consideró la mencionada cláusula como anti-constitucional, bajo un argumento más político que jurídico, puesto que

²⁶ *La Jornada*, 25 de abril, 2001, p. 21; *El Día*, 28 de abril, 2001, p. 12; *El Financiero*, 23 de abril, 2001, p. 30; *Reforma*, 29 de abril, 2001, p. 16 E.

²⁷ *Milenio*, 19 de abril, 2001, p. 12.

la constitucionalidad adoptada bajo el gobierno de Lázaro Cárdenas se ha desvirtuado, luego entonces, “el derecho del trabajador a sindicalizarse no puede ser de ninguna manera una obligación”.²⁸

El asesor laboral regiomontano Alfredo Gutiérrez Quintanilla aseveró que la resolución sí sentaba jurisprudencia porque ya habían resuelto ocho casos anteriores, y que ya era obligatoria para todos los tribunales del país; reconoció que la disposición no deroga los artículos de la ley, pero según él se hubieran derogado de haberse resuelto por mayoría de ocho ministros. Por su parte, Camilo Villareal, presidente de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa, capítulo Nuevo León, fue más lejos al calificar a la LFT como anticonstitucional porque permite la cláusula de exclusión. En cambio, otros representantes de la COPARMEX y la CANACINTRA fueron más cautos, ya que prevén los excesos a que puede llevar la libertad sindical, por lo que demandan normas para que la empresa contrate con un solo sindicato y se evite su proliferación.²⁹

Entre esos extremos, la auténtica libertad sindical se levanta como un desafío para el empresariado que gozó de las ventajas de un sindicalismo corrupto pero confiable, puesto que ahora tendría que respetar a un interlocutor independiente. Lo que importa determinar es a quién sirve la unidad sindical, si a los trabajadores o a la burocracia sindical, y lo mismo se puede decir de la libertad sindical que bien puede servir a un auténtico sindicalismo o a la cruda ambición de los patrones de destruir toda resistencia de los asalariados. Es un hecho inocultable la intromisión patronal en la vida sindical, una de cuyas formas es la corrupción a los dirigentes, reforzada por las restricciones a la libertad sindical puestas por el Estado. Luego entonces, la libertad sindical auténtica sólo se puede construir sobre las premisas de la autonomía respecto del Estado y de los empresarios.

Bajo un régimen democrático perdería toda su importancia la vía de formar varios sindicatos en una empresa o dependencia, que ha surgido

²⁸ *La Jornada*, 20 de abril, 2001, p. 44; *La Jornada*, 21 de abril, 2001, p. 41.

²⁹ *Reforma*, 23 de abril, 2001, p. 5; Alfonso Zárate, *El Universal*, 30 de abril, 2001, p. 14-B.

para romper el monopolio de los sindicatos corporativos y bajo la idea de que los “charros” no tienen remedio. Se debe entonces concluir que el cambio democrático en México debe abarcar las relaciones laborales, para lo cual es un requisito que los trabajadores tomen el control de sus organizaciones.

La UNT entre los riesgos y las oportunidades

Paralelamente a la corriente partidaria de la libertad de asociación individual, se distingue una segunda vertiente de posiciones frente a la declaratoria de inconstitucionalidad de la CE. Por ejemplo, los dirigentes de la Unión Nacional de Trabajadores y de sindicatos independientes, que se muestran ambivalentes frente a las dos dimensiones del problema, de un lado los méritos democráticos y de otro el temor a los riesgos que puede acarrear.

Por lo anterior, el secretario general del Sindicato de Telefonistas, Francisco Hernández Juárez, vaticinó consecuencias negativas. La resolución es buena, pero no basta para acabar con el corporativismo sindical, ya que —según dijo— la cláusula de exclusión se usa rara vez, aunque ha servido para fortalecer a las mafias sindicales. A diferencia de opiniones antes citadas que sostienen que va sólo contra el corporativismo, para él la resolución “está orientada en contra del sindicalismo y preocupa porque puede propiciar dispersión o atomización”, la división podría crear varios sindicatos en una misma empresa. De ahí que advirtiera que podía “pegar directo a la exclusividad de los contratos colectivos e incidir en el nivel de sindicalización”. Frente al hecho dado, concluye que “La resolución nos obliga a tomar providencias, diseñar el nuevo esquema laboral y no esperar que se den este tipo de soluciones”. Centra pues su interés en la adaptación a la realidad reconocida del pluralismo sindical, que necesariamente pasa por la democratización, de la que no hace elogio.³⁰

³⁰ *El Universal*, 19 de abril, 2001, p. 5; *La Jornada*, 20 de abril, 2001, p. 44; *Reforma*, 29 de abril, 2001, p. 16 E.

Por su parte, Alejandra Barrales, entonces dirigente del Sindicato de Sobrecargos, integrante de la dirección colegiada de la UNT y diputada federal por el PRD, previó que “los empresarios podrían promover a pequeños grupos y disidencias a su favor”. Se vende la idea como algo que busca la libertad de los trabajadores, señaló, pero “también lo vemos como una posibilidad de pulverizar el movimiento obrero”. La existencia de más de un sindicato en una misma empresa, generaría problemas a los sindicatos y a la productividad (argumento utilizado por los cetemistas y por algunos líderes empresariales), en el caso de que una empresa negociara y fuera emplazada a huelga todo el año por diferentes grupos de trabajadores. Como vemos, las bondades ni siquiera son consideradas.³¹

Coincidente con sus compañeros, Agustín Rodríguez, dirigente del STUNAM y miembro de la presidencia colegiada de la UNT, previó que el derecho a la libertad sindical podría tener un mal uso, puede haber una intromisión patronal en la vida de los sindicatos creando “sindicatitos” y generando divisiones. A fin de evitar esta situación, recomienda a la SCJN, no al Legislativo, que penalice la intromisión de los patrones, misma que la cláusula de exclusión frenaba. No obstante, vislumbra un efecto positivo si los sindicatos trabajan en libertad, democráticamente, en favor de los intereses de los trabajadores y del país, requisitos para modificar la injusta distribución del ingreso.³²

Uno de los asesores jurídicos de la UNT, Héctor Barba, reforzó los argumentos señalados aduciendo que la cláusula de exclusión permitía obtener un empleo a quien se afiliara a un sindicato, ahora los empleadores podrán contratar directamente sin la intervención del sindicato titular del contrato colectivo; a su vez, los trabajadores podrán renunciar al sindicato sin ser sancionados simplemente para no pagar cuotas o podrán crear varios sindicatos. Consecuentemente se afectará el derecho de huelga, habrá desafiliación, se eliminará el sindicalismo corporativo

³¹ *Reforma*, 29 de abril, 2001, p. 12 E.

³² *Milenio*, 19 de abril, 2001, p. 12; *Reforma*, 29 de abril, 2001, p. 16 E.

pero sustituyéndolo por sindicatos blancos que serán los “nuevos aparatos de control de los trabajadores”.³³

Los temores de los dirigentes de la UNT están fundamentados; revelan el nulo interés de los exoficialistas de ganarse la adhesión voluntaria de sus representados; les resultaba más cómodo atenerse a un marco coercitivo para asegurar la unidad, y en no pocas ocasiones reprimieron a sus oponentes sin que importara nada basar la fuerza sindical en el pluralismo democrático.³⁴

También el Sindicato Mexicano de Electricistas —con una posición independiente pero dentro del CT y cabeza del Frente Sindical Mexicano— rechazó el fallo de la Corte. Según Ramón Pacheco, secretario del Exterior, podría inhibir el uso que se le ha dado a la cláusula de exclusión en sindicatos democráticos “para fortalecer la unidad de los trabajadores en torno al contrato colectivo”; por esa razón se le seguirá utilizando como una herramienta de unidad. No obstante, reconoció, la anulación de la cláusula se debe a su uso indiscriminado para abatir a las disidencias sindicales.³⁵

De todo lo anterior se concluye que hay un consenso en que debe terminarse con la dictadura de los líderes “charros”, pero no a costa de debilitar la unidad sindical y cancelar la exclusividad en la contratación. Es una cuestión central que comparten diversos laboristas. Así, por ejemplo, para Néstor de Buen, autor del proyecto de reforma laboral del PAN, el fallo es la sentencia de muerte del sindicalismo corporativo, especialmente del CT y la CTM, pero a la vez alienta a los empresarios a crear sindicatos ficticios; previó que los sindicatos comenzarán a desintegrarse por la baja de trabajadores de sindicatos que no los defienden, a menos que se transformen en sindicatos “verdaderamente representativos, con ganas de conseguir mejores condiciones de trabajo”.

³³ *La Jornada*, 24 de abril, 2001, p. 43.

³⁴ Un ejemplo reciente del uso político de la cláusula de exclusión en el sindicato más numeroso de la UNT, el del IMSS, se dio en la sección 1 de Puebla, donde seis trabajadores denunciaron el desvío de recursos hecho por el Comité Ejecutivo local, mismo que en venganza les aplicó la cláusula y fueron despedidos (*La Jornada*, 29 de abril, 2001, p. 37).

³⁵ *La Jornada*, 20 de abril, 2001, p. 44.

Jesús Campos Linas, presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal nombrado por el gobierno del PRD, añadió que dicho fallo estimula la atomización de los sindicatos, golpea su cohesión y fomenta la creación de sindicatos patronales, “se ha antepuesto el derecho individual al colectivo”, mientras que los sindicatos “requieren de unidad para enfrentar al capital, que por razones económicas y políticas es más poderoso que los trabajadores en lo individual”. A la misma conclusión llega Martha Rodríguez Ortiz, investigadora de Derecho del Trabajo de la UNAM, ya que puede producir una atomización del sindicalismo porque se facilita a los patrones crear sindicatos blancos si en su empresa existe un sindicato que afecte sus intereses económicos.³⁶

El Congreso del Trabajo en contra

Al conocerse el fallo, la CTM reunió a todos los dirigentes de sindicatos nacionales de industria para adoptar una postura. No quedaba mucho por hacer, el PRI había sido desalojado del gobierno federal. Acordaron pedir al Colegio de Abogados que redactara la defensa jurídica del que siguen llamando sector obrero, para presentar su inconformidad ante la Corte, además de pedirle al Legislativo que legislara al respecto. Las dos primeras eran salidas vanas, ya que la impugnación pretendida no procedía legalmente puesto que no hay una instancia superior a la Corte; la tercera medida fue meramente declarativa puesto que ha sido la CTM la que más se ha resistido a una reforma laboral que le resultaría adversa. La única alternativa, a la que nunca recurriría, sería la movilización. La burocracia cetemista tuvo sobradas razones para preocuparse, pero estaba incapacitada para confrontar la resolución. Nadie pudo tomar en serio las amenazas acostumbradas, como la del dirigente de la Federación de Trabajadores de Morelos, Vinicio Limón Rivera, quien llegó a decir que sus 300 sindicatos acordaron parar la producción en respuesta al fallo.³⁷

³⁶ *La Jornada*, 20 de abril, 2001, p. 45; *La Jornada*, 28 de abril, 2001, p. 43; *El Universal*, 30 de abril, 2001, p. 13 B.

³⁷ *El Universal*, 19 de abril, 2001, p. 5; *Milenio*, 2 de mayo, 2001, p. 42.

Leonardo Rodríguez Alcaine, secretario general de la CTM y presidente del Congreso del Trabajo, criticó a la Corte por asumir el papel de legislador, recordándole que sólo el Poder Legislativo puede dar la última palabra sobre si es o no constitucional dicha cláusula. En el fondo, su temor es que los líderes oficialistas podrán ser remplazados por otros que jugarán el mismo papel que ellos, aunque no son desdeñables sus argumentos: se convertirá en un mecanismo para que “renazca el sindicalismo blanco” y se favorezca la “injerencia empresarial en la vida sindical”; consideró que era una embestida del gobierno que quiere que los sindicatos disminuyan la presencia de las grandes centrales obreras para así llevar adelante su programa económico.

Por su parte, Juan Moisés Calleja, asesor jurídico de la CTM, sólo acertó a decir que se defenderían jurídicamente, buscando los recodos legales para impedir que se estableciera jurisprudencia. Esto hubiera sonado amenazador poco tiempo atrás, pero con el cambio de partido en el gobierno esto no era más que una declaración de impotencia, aun tratándose de los caminos torcidos de los tribunales. Calleja, como todos los suyos, creía imprescindible la forma de control que habían practicado, toda vez que la cláusula de exclusión, dijo, ha sido garantía de disciplina y orden de trabajo en las empresas e industrias. Por tanto, el sindicato debe estar cohesionado y evitar que haya trabajadores que se pongan al servicio del patrón y socaven la unidad, fundamental para contrarrestar el poder económico de los patrones.³⁸

El mismo argumento fue repetido por Nezahualcóyotl de la Vega, miembro de la dirección nacional de la CTM, secretario general del Sindicato de la Radio y la Televisión y senador del PRI, en el sentido de que la Corte está tomando atribuciones que corresponden al Poder Legislativo, al cual le toca hacer toda reforma legal a los artículos 395 y 413 de la LFT, que constituían una garantía de cohesión del movimiento obrero organizado porque permitían aglutinar en un solo sindicato la fuerza laboral. El también jerarca cetemista José Ramírez Gamero, pretendió encubrir el problema aduciendo que ellos no aplicaban dicha cláusula en

³⁸ *El Financiero*, 23 de abril, 2001, p. 30; *El Día*, 28 de abril, 2001, p. 12.

perjuicio de los trabajadores.³⁹ En un tono más objetivo, Javier Villarreal, dirigente estatal de la CTM en Sonora, admitió que la mencionada cláusula “ha sido violatoria, no hay duda, pero de que ha sido más benéfica que perjudicial sí es cierto”.⁴⁰

En el más puro estilo autoritario hizo una defensa del “sector obrero” el diputado priísta Eduardo Andrade Sánchez, para quien era jurídicamente lógico que al dejar un trabajador de pertenecer al sindicato perdiera el empleo; la libertad de asociación —escribió— se ejerce “incluso al desafilarse con conocimiento del efecto que esta desafiliación tiene en cuanto a la terminación de la relación de trabajo”. A su entender, no debió declararse la anticonstitucionalidad porque era una regla interna, “pues entonces serían inconstitucionales todas las normas internas que apliquen como sanción la expulsión de la asociación, lo cual suprimiría toda forma de disciplina en el interior de cualquier agrupación”. Le parecía políticamente peligrosa la resolución porque “introduce un principio de disgregación (...) invita al surgimiento de discordias y enfrentamientos entre los trabajadores”, generaría inestabilidad y sobrepoliticización de la actividad sindical, que a su vez afectará la productividad de las empresas.

En ese escenario, las empresas recibirían múltiples emplazamientos a huelga por firma de contratos colectivos de distintos sindicatos, que además causarían problemas administrativos para atender diferentes contratos.⁴¹

Otras corrientes dentro del CT —menos apoyadas en estas medidas

³⁹ Contra su dicho, se pudieran levantar muchas voces, pero baste a manera de ilustración resumir un testimonio individual del Sr. Sergio Lisizin. En Tijuana, B. C., el secretario general de la CTM en el estado, Eligio Valencia Roque, es también el dueño del diario *El Mexicano*, empresa en la que aplica la cláusula de exclusión contra los trabajadores que le estorban, usando el siguiente procedimiento: en su calidad de líder cita a una asamblea sindical donde se les expulsa, de conformidad con el contrato colectivo firmado por Valencia como representante sindical y a la vez como patrón; la empresa hace los despidos, y si acuden a las autoridades éstas no condenan a la empresa debido a la existencia del contrato colectivo. *El Financiero*, 20 de abril, 2001, p. 14; *Milenio*, 2 de mayo, 2001, p. 42.

⁴⁰ *Milenio*, 19 de abril, 2001, p. 12.

⁴¹ *El Sol de México*, 23 de abril, 2001, p. 5.

represivas— buscaban adaptarse a las transformaciones del sistema económico y político. Es el caso de Enrique Aguilar Borrego, vicepresidente del CT, quien alabó el fallo porque refuerza la idea de que la afiliación a un sindicato debe ser voluntaria y no por obligación o presión; admitió que centrales obreras como la CROC y la CTM sí se verían afectadas, porque parte de su fuerza se basa en la afiliación masiva. No obstante, temió que “ahora los empresarios tendrán la posibilidad de dividir o desarticular las organizaciones gremiales cuando éstas sean combativas o no convengan a los intereses patronales”.⁴²

También ambivalente fue la posición del SNTE. Según el secretario de prensa del CEN, Javier Ramos, el fallo puede conducir a la pulverización de algunas organizaciones ya que los trabajadores podrán formar otros sindicatos, pero lo consideró como “un importante avance en la vida democrática” de los sindicatos, que va a obligarlos a fortalecerse, propiciar un mayor acercamiento entre dirigentes y representados, y a transparentar la gestión sindical. Eran conscientes de lo que pudiera acarrearles la libre sindicación y sabían cómo prevenirlo, como lo muestra su dicho de que el SNTE sigue mejorando su vida democrática, para que el proceso lo encuentre unificado y no dé lugar a la atomización de su estructura nacional.

En la práctica, los “institucionales” hacían lo contrario, no olvidemos que unos meses antes del fallo, a fines del 2000, en las elecciones seccionales y de la dirección nacional recurrieron a toda una gama de procedimientos antidemocráticos y excluyentes para retener el poder, al tiempo que hicieron mayores concesiones en la política de descentralización administrativa.⁴³

Igual de contradictorio estuvo el secretario general del Sindicato Unico de Trabajadores de la Secretaría de Salud, Marco Antonio Oliver Burruel, quien veía una oportunidad para aumentar la legitimidad del sindicalismo, aunque anunció la posibilidad de que se produjera un repentino auge de sindicatos con poco más de 20 trabajadores, pese a que la LFT

⁴² *Milenio*, 19 de abril, 2001, p. 12.

⁴³ *La Jornada*, 29 de abril, 2001, p. 37; *Excélsior*, 20 de abril, 2001, p. 4.

establece que será el sindicato mayoritario el que tenga la administración del contrato. También temía que grupos políticos se infiltraran en los sindicatos para lograr centros de poder. Según su evaluación, “son riesgos que se tienen, pero lo considero positivo”.⁴⁴

Así pues, los líderes del CT avizoraban claramente el peligro que corrían ellos y su partido. Al desintegrarse el poder de la burocracia sindical se perdería la influencia mantenida sobre los trabajadores sindicalizados, y con ella la paz laboral enmarcada en el pacto histórico entre los empresarios y el régimen priísta.

Perspectivas

No pasará mucho tiempo para ver completado el procedimiento jurídico que cubra la ejecutoria de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión dictada por la SCJN en jurisprudencia de aplicación general, ante lo cual se abren tres opciones provisionales factibles: los líderes tendrán que abstenerse de aplicarla o de lo contrario incurrirán en el riesgo de enfrentar litigios perdidos de antemano; otra posibilidad es que los sindicatos y las empresas formulen contratos colectivos de trabajo o un contrato ley eliminándola; finalmente, los patrones pueden dejar de acatar una petición sindical de exclusión aunque estuviera en el contrato.

En el corto plazo, al sentar jurisprudencia, el criterio de la Corte permitirá eliminar los dos aspectos de la cláusula de exclusión, la de exclusividad en la contratación y la de exclusión del empleo, cuyos efectos son de distinto alcance, ya que la segunda merma el poder represivo de las burocracias sindicales, en tanto que la primera vulnera al sindicalismo unitario. Está presente para muchos empresarios la tentación de prescindir del sindicalismo centralizado y entenderse con los sindicatos que queden en las empresas singulares, mientras que la mayoría de los trabajadores quedaría desprovista de toda organización.

La solución definitiva dependerá de que se encare la reforma demo-

⁴⁴ *Milenio*, 19 de abril, 20001, p. 12.

crática a la legislación laboral, especialmente en lo que toca al asunto tratado, corrigiendo el exceso de la Corte que abre el camino a una regresión peor que el régimen autoritario que pretende superar, es decir, refrendando la exclusividad en la contratación. Al suprimir la cláusula de separación se elimina un instrumento represivo en manos de los líderes, en tanto que conservar la cláusula de ingreso vía el sindicato garantiza el derecho colectivo de asociación, la unidad de los trabajadores que es un requisito para alcanzar equilibrios entre las clases sociales en una época de creciente monopolización y transnacionalización del capital.

La vía a seguir es la democracia sindical integrante de un proyecto democrático nacional, cuya primera condición es la organización de la inmensa mayoría de los trabajadores que permita la nivelación social y el desarrollo. La democratización del sistema político no se entiende sin la democratización de las organizaciones sociales, destacadamente de los sindicatos, por lo que la transición a la democracia se concibe como democratización y libertad al mismo tiempo, donde la primera es condición de la segunda, conjurando así los riesgos inmediatos de un nuevo régimen despótico. La democratización es la condición de la libertad, que permitirá reconstruir la relación entre dirigentes y dirigidos, entre decisión y acción, entre unidad y diversidad.

Bibliografía

Amparo Directo en Revisión, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1124/2000, 254 p.

Ley Federal del Trabajo, México, Alco, 1995, 384 p.

Rendón Corona, Armando, "Libertad sindical *versus* democratización", en *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio*, México, Universidad de Guadalajara.

Hemerografía

El Día, 28 de abril, 2001.

- El Financiero*, 20 de abril, 2001.
El Financiero, 23 de abril, 2001.
El Sol de México, 19 de abril, 2001.
El Sol de México, 23 de abril, 2001.
El Universal, 8 de abril, 2001.
El Universal, 19 de abril, 2001.
El Universal, 20 de abril, 2001.
El Universal, 26 de abril, 2001.
El Universal, 28 de abril, 2001.
El Universal, 30 de abril, 2001.
El Universal, 30 de abril, 2001.
Excélsior, 20 de abril, 2001.
La Jornada, 18 de abril, 2001.
La Jornada, 19 de abril, 2001.
La Jornada, 20 de abril, 2001.
La Jornada, 21 de abril, 2001.
La Jornada, 23 de abril, 2001.
La Jornada, 24 de abril, 2001.
La Jornada, 25 de abril, 2001.
La Jornada, 28 de abril, 2001.
La Jornada, 29 de abril, 2001.
Milenio, 1 de mayo, 2001.
Milenio, 2 de mayo, 2001.
Milenio, 19 de abril, 2001.
Reforma, 23 de abril, 2001.
Reforma, 29 de abril, 2001.
Semanario Judicial de la Federación, Gaceta, Novena Época, tomo II, octubre de 1995.
Semanario Judicial de la Federación, Gaceta, Novena Época, tomo IX, mayo de 1999.