

NOTAS PERVERSAS RESPECTO DE UNA EJECUTORIA MAL CONCEBIDA SOBRE CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN

Néstor de BUEN

SUMARIO: I. Los antecedentes. II. Los otros antecedentes: algunos datos históricos y actuales. III. La opinión doctrinaria sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las cláusulas. IV. Una opinión puesta arriba: las cláusulas de exclusión son constitucionales, aunque también son una desgracia.

I. LOS ANTECEDENTES

Un grupo de trabajadores de la empresa “Ingenio el Potrero, S. A.” miembros del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana (STIASRM), Sección 23, decidió formar otro sindicato al que le dieron el nombre de “Sindicato de Trabajadores de la Empresa Ingenio el Potrero, S. A.” (STEIPSA). En virtud de que en la empresa está vigente el Contrato Ley de la Industria Azucarera, Alcohólica y Similares de la República Mexicana (CL), cuyo artículo 88 establece las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación, el STIASRM, por conducto de su Comité Ejecutivo Nacional, pidió a la empresa la separación de dichos trabajadores, a lo que ésta accedió en cumplimiento del CL.

Los trabajadores separados llevaron a cabo los trámites correspondientes y constituyeron el STEIPSA, que fue debidamente

reconocido por las autoridades, específicamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la que le otorgó el registro el 31 de marzo de 1998.

Ante la Junta Especial Número 10 de la Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA), los trabajadores a los que se aplicó la cláusula de exclusión promovieron una demanda sustentando el criterio, en lo fundamental, de que se trataba de una cláusula inconstitucional y, a mayor abundamiento, porque ejercieron el derecho de libertad sindical para formar una nueva organización. En particular, demandaron la nulidad de un convenio de 16 de marzo de 1998 (supuestamente confirmando la vigencia de las cláusulas de exclusión); la nulidad del artículo 88 del CL; la reinstalación de los actores; el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, y el otorgamiento de las vacantes que se dieran durante sus ausencias.

Entre otras razones, los actores dijeron en el juicio que la aplicación de la cláusula de exclusión no había sido hecha conforme a lo dispuesto en el CL (artículo 71), que exige una investigación por parte de la Comisión de Honor y Justicia y una decisión mayoritaria de los miembros del sindicato, ya que, simplemente, con una comunicación del Comité Ejecutivo se pidió de la empresa la separación de los trabajadores.

La JFCA dictó laudo con fecha 3 de abril del año 2000 (expediente 106/98), en el que absolvió al sindicato y a la empresa demandados de las prestaciones reclamadas. Al parecer, la Junta invocó que el motivo de la expulsión había sido la constitución de un nuevo sindicato y la renuncia a seguir formando parte de la Sección 23 del STIASRM, dejando constancia de que los actores habían formado el STEIPSA, lo que se consideró suficiente para la justificación de su separación.

Adicionalmente, los actores pidieron que se declarara prescrito el derecho de la empresa para separarlos, en virtud de que el sindicato demandado solicitó su separación después del término de treinta días, ya que habiéndose otorgado el registro a su sindicato el 31 de marzo de 1998, fecha en que se tuvo conoci-

miento de su formación por el STIASRM, el escrito dirigido a la empresa por el Comité Ejecutivo fue fechado el 4 de mayo del mismo año.

Los actores reclamaron el amparo y la protección de la justicia federal en contra del laudo mediante escrito de 24 de mayo de 2000, en el que expresaron los conceptos de violación que consideraron justificaban su concesión. Éstos consistieron, en muy apretado resumen, en la violación de los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI constitucionales; en la inconstitucionalidad de lo previsto en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo (LFT); en la violación del artículo 133 constitucional, al resolver contra el texto constitucional, y en la violación del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del que se proclama en la demanda (siguiendo criterio vigente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación SCJN), que es de rango superior a la LFT (tesis LXXVII/99 de 28 de octubre).

Es pertinente anotar que los quejosos sostuvieron que se vulneraba su libertad sindical al sancionarlos por haber constituido una nueva organización. Éste es un punto importante, ya que en la resolución final del asunto por la Segunda Sala de la SCJN se mantiene ese criterio, que no tiene fundamento alguno. La separación no fue motivada por la formación de un nuevo sindicato, sino por la separación del anterior.

La demanda de amparo fue turnada al Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que la registró con el número 6459/2000, limitándose a admitirla exclusivamente respecto del laudo dictado por la JFCA (Junta Especial Número 10) y no respecto del acto reclamado, consistente en la expedición, promulgación y refrendo de la LFT ni la declaratoria del CL.

El Noveno Tribunal Colegiado dictó sentencia el 16 de agosto del año 2000, concediendo a los quejosos el amparo solicitado y pronunciándose sobre la inconstitucionalidad reclamada, haciendo suyas las razones de los quejosos sobre la violación de los artículos 1o., 5o., 9o. y 123, fracción XVI, de la Constitución.

Sustancialmente concluyó que lo dispuesto en los artículos 395 y 413, LFT, se encuentra en contradicción con los mandatos de esas normas fundamentales.

Es argumento importante de la sentencia del Noveno Colegiado que la formación de un nuevo sindicato en ejercicio de la libertad sindical no puede ser sancionada con la separación de los trabajadores, y que, por lo mismo, esa separación violenta la garantía de asociación y libertad sindical que consagran los artículos 9o. y 123, apartado “A”, fracción XVI, de la Constitución.

Otra de las razones invocadas por el colegiado para conceder el amparo fue que los artículos 395 y 413, LFT, contravienen lo dispuesto en el artículo 5o. constitucional, ya que la aplicación de la cláusula de exclusión impidió a los actores dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomode al no permitírseles seguir laborando para la empresa.

Fundándose en el principio de la supremacía constitucional, el colegiado sostuvo que la LFT no puede restringir o reducir un derecho consagrado a favor de la clase obrera.

El Noveno Colegiado invocó además la jurisprudencia 43/99/, que ha consagrado la pluralidad sindical en el derecho laboral burocrático, sosteniendo que la separación de los actores por haber formado otro sindicato violenta ese principio.

En contra de la sentencia, el STIASRM interpuso recurso de revisión, que fue turnado a la Segunda Sala de la SCJN, la que le dio trámite en el toca número 1124/2000. Se encargó de la ponencia al ministro Mariano Azuela Güitrón, y se recabó la opinión del agente del Ministerio Público, quien pidió que se declarase improcedente el recurso.

Entre tanto, la JFCA había dictado un nuevo laudo, también absolutorio, en supuesto cumplimiento de la sentencia de amparo (13 de octubre de 2000), pero el colegiado, con fecha 6 de noviembre de 2000, determinó que no podía tenerse por cumplida esa sentencia, lo que motivó otro laudo, éste de 23 de noviembre de 2000, en el que acatando la sentencia de amparo condenó a

la empresa a reinstalar a los actores, a pagarles los salarios vencidos y a mantener su inscripción en el IMSS, y al sindicato, “a proponer a los actores mencionados y a pagarles en forma solidaria con la empresa la cantidad señalada” (\$1,115,292.04).

Entre tanto, en trámites administrativos, y en función de un recurso de reclamación, que fue declarado fundado, se revocó el auto de la presidenta del colegiado, que exigía a la responsable que resolviera emitiendo un nuevo laudo estableciéndose que habría que esperar a que la SCJN resolviera el recurso de revisión.

La Segunda Sala de la SCJN se declaró competente para conocer del recurso de revisión, pero para atender exclusivamente los problemas propiamente constitucionales. Quedó en pie la cuestión de la competencia de la Sala para conocer de un asunto que podía ser materia de Pleno, llegándose a la conclusión de que en función del acuerdo 2/2001 del Pleno de la Corte, sí procedía que conociera la Segunda Sala.

En cuanto a la tramitación del recurso de revisión, la Segunda Sala declaró que había sido planteado oportunamente, aclarando que se limitaría a analizar exclusivamente la constitucionalidad de los artículos 395 y 413, LFT.

Al respecto, sostuvo que de acuerdo con los requisitos de procedibilidad de los recursos de revisión, sólo deben conocerse aquellos que entrañen la fijación de un criterio de importancia y trascendencia, e invocó el criterio contrario de la representación del Ministerio Público, quien afirmó que en el caso, los agravios expresados por el recurrente eran insuficientes y, además, que no se podía suplir la deficiencia de la queja, independientemente de que “no se surten los requisitos de importancia y trascendencia exigidos por el Acuerdo del Pleno 5/1999”. Sin embargo, la Sala estimó que sin estar resuelto el asunto en jurisprudencia anterior y sin tener la razón la representación social en cuando a que los agravios eran “ineficaces, inoperantes, inatendibles e insuficientes”, debía ocuparse del recurso, en virtud de que “la resolución establecerá criterios sobresalientes en la materia de constitucionalidad”.

Incidentalmente, la Sala resolvió que el laudo dictado por la responsable, en supuesto cumplimiento de la sentencia de amparo dictada por el colegiado, carece de valor jurídico por no haber adquirido firmeza en razón del recurso de revisión interpuesto.

Los argumentos hechos valer en el recurso de revisión se hicieron consistir, en lo sustancial, en que los demandantes renunciaron libre y espontáneamente, y sin coacción alguna a pertenecer al STIASRM; que en el caso no se expulsó a los trabajadores, por lo que no se les aplicó ninguna medida disciplinaria en su perjuicio, sino que ellos mismos, en ejercicio de su voluntad, decidieron no seguir perteneciendo al sindicato. Éste es un hecho absolutamente cierto.

Por otra parte, se adujo que las cláusulas de exclusión son un mecanismo para garantizar la unidad sindical; que atienden a la seguridad jurídica en una relación colectiva de trabajo y que procuran el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Un dato importante deriva del argumento del sindicato promovente del recurso de revisión en el sentido de que nunca se cuestionó el hecho de que los actores pertenecieran a otra organización sindical, y que la única razón de la separación fue su renuncia expresa y fehaciente a seguir perteneciendo al STIASRM, sin que en el laudo se haya restringido o impedido el derecho de los trabajadores actores a laborar en el Ingenio El Potrero, S. A., ya que el único problema fue el de mantener la titularidad del sindicato sobre las plazas.

En particular, el sindicato promovente del recurso sostuvo que la sentencia del Noveno Colegiado le causaba agravio, en virtud de que incurrió en desvío de poder o incongruencia, porque declaró la inconstitucionalidad del artículo 395 en todas sus partes “debiendo en su caso, haber precisado con toda claridad cuál (*sic*) de las hipótesis se refería al emitir la declaratoria”, argumento que alude a la circunstancia de que dicho artículo hace referencia a la cláusula de exclusión de ingreso y a la de sepa-

ración, y a que el conflicto se refiere estrictamente a la segunda, y no a la primera.

Un argumento interesante de los recurrentes se hizo consistir en que el colegiado había confundido el derecho o libertad de asociación, en general, con el derecho de asociación profesional. A ese efecto, en los alegatos se cita a Mario de la Cueva, quien sostiene que entre ambas libertades hay notorias diferencias, ya que el primero es un derecho del hombre, en tanto que la libertad de asociación sindical es un derecho de clase.

En otro orden de ideas, en el escrito de revisión se afirma que los trabajadores renunciantes no fueron sancionados, sino que, simplemente, renunciaron a un derecho o prerrogativa, lo que quiere decir que fue su propia conducta la que motivó la separación de la empresa, y no la aplicación de una sanción. Además, se dice que “la libertad de trabajo no es absoluta si no que tiene una y mil restricciones inclusive para ejercer alguna profesión... teniendo como límite el derecho de los demás”.

Es interesante también el argumento del sindicato recurrente en el sentido de que:

El que verdaderamente es inconstitucional es el artículo 47 de la Ley Laboral porque en virtud de que (*sic*) un patrón sin juicio previo y en forma unilateral, puede despedir a un obrero que considere haber incurrido en algunas de las causales que establece dicha norma, pero no la Cláusula de Exclusión que para su aplicación en caso de expulsión regula todo un procedimiento legal; el caso de los quejosos no fue expulsión sino separación por renuncia a nuestra organización.

De allí deriva el sindicato recurrente el argumento de que la renuncia al trabajo está plenamente permitida y no requiere de la voluntad del patrón para ser válida. Argumento que tiene, ciertamente, una especial importancia.

La Segunda Sala de la SCJN, con fecha 17 de abril del año en curso, resolvió el recurso que confirma la sentencia recurrida y otorga el amparo a los trabajadores actores en el juicio laboral.

Para ello, invocó argumentos interesantes, aunque en nuestro concepto, carentes de toda razón. Pero en este capítulo de antecedentes vale la pena resumir esos argumentos.

1. No hay disposición constitucional que haga referencia a las cláusulas de exclusión. En consecuencia, es preciso interpretar y aun recurrir a los principios generales del derecho para resolver la cuestión.

2. El elemento medular del artículo 123 constitucional es proteger a los trabajadores eliminando la voluntad autónoma de patronos y trabajadores para resolver sus problemas mediante normas de orden público.

3. El artículo 123 consagra el principio de coalición de los trabajadores para la defensa de sus intereses, por lo que les permite formar sindicatos. Se trata de un instrumento de defensa de los trabajadores que aislados no pueden defender su salario y las condiciones dignas de trabajo.

4. Es importante analizar lo que sobre la cláusula de exclusión sostienen algunos “ilustres pensadores”. En todo caso, la doctrina es un elemento de análisis y aun de apoyo. De acuerdo con estas ideas, la sentencia acude al pensamiento de Martín Brugarola (se abstiene de precisar los datos que podrían identificar la obra que citan: *La libertad sindical en el mundo*); Mario de la Cueva (de quien omiten invocar parcialmente sus ideas iniciales visibles en el *Derecho mexicano del trabajo*, y recurren a las expuestas en su *El nuevo derecho mexicano del trabajo*); Euquerio Guerrero; José Dávalos; Baltazar (*sic*) Cavazos, y quien esto escribe, aunque en realidad se transcriben las ideas del profesor panameño Humberto Ricord citadas por Buen y escasamente las de Néstor de Buen, aunque sí se hace referencia a mi antigua tesis de que siendo constitucionales las cláusulas de exclusión (no se indica que yo lo sostenga) de todas maneras no son aceptables, porque se fundan en el terror, y no en los resultados positivos de los sindicatos.

5. Que deben examinarse los criterios de jurisprudencia, aunque la Segunda Sala advierte que sobre el tema no está estable-

cida jurisprudencia alguna, sino simples precedentes no vinculantes. Pero es importante anotar la conclusión fundamental de la sentencia en el sentido de que en las múltiples ejecutorias invocadas y transcritas no se planteó la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión ni tampoco la de las normas que autorizaban que se introdujeran en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. “Por lo tanto —dice la sentencia— las tesis transcritas 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”.

6. La sentencia alude a una jurisprudencia del Pleno de la Corte que declara la inconstitucionalidad de la Ley de Cámaras de Comercio e Industria, por cuanto se afirma que viola la libertad de asociación consagrada en el artículo 9o. constitucional (Tesis 28/95), y dice que debe tomarse en cuenta la jurisprudencia 43/99 sobre pluralidad sindical en la burocracia. En ambos casos, sin embargo, reconoce la Segunda Sala que no se refieren específicamente a las cláusulas de exclusión.

Lo sustancial de la sentencia de la Segunda Sala aparece, sin embargo, cuando inicia el examen de los contratos en general y del principio de la autonomía de la voluntad, para después referirse al tema específico de la contratación en materia de trabajo.

La referencia a los contratos la hace la Sala, en virtud de que sostiene que la cláusula de exclusión es consecuencia del acuerdo de voluntades entre la empresa y los trabajadores; pero sostiene que ello no impide que dichas cláusulas sean inconstitucionales.

Para justificar sus puntos de vista, la Sala acude a la doctrina (Planiol y Bonecasse), llegando a la conclusión de que “la libertad tiene un papel preponderante en la formación de los contratos”, que juega tanto en el sentido de decidir sobre la posibilidad de la contratación y, en segundo lugar, sobre su contenido. Sin embargo, esa libertad se encuentra limitada, a veces, por el orden público, la moral o las buenas costumbres (artículo 1830, Código Civil), lo que tiene mayor importancia, dice la

Sala, en las ramas del derecho público y del derecho social, disciplinas en las que hay que anteponer el interés general al interés individual. Cita, a ese propósito, una intervención de Francisco J. Mújica en el Constituyente de 1916-1917, en la que defendió las limitaciones a la libertad de los trabajadores para que no se les impusieran condiciones indebidas de trabajo. Y recuerda que en la exposición de motivos del Código Civil de 1928 se suprimió la referencia a contratos sobre servicio doméstico y aprendizaje, por jornal y a precio alzado, cuya regulación se reservó para la Ley Orgánica del artículo 123 constitucional.

La Sala afirma en este punto (pp. 240 y ss. de la sentencia), que el marco protector de los trabajadores se encuentra indistintamente en la Constitución o en la ley principalmente, y agrega, con escaso sentido jurídico, que “así como también en los acuerdos de voluntades celebrados libremente por trabajadores y patrones”, con lo que al hacer referencia implícita a los indebidamente denominados “contratos colectivos de trabajo” y “contratos-ley”, olvida que no son contratos, porque su celebración es obligatoria para el patrón, y su contenido se integra bajo la amenaza de una violencia legal: el ejercicio del derecho de huelga, que elimina la autonomía de la voluntad.

Enseguida hace referencia la Sala a algunas instituciones consagradas en la Constitución y en la ley (jornada máxima, día de descanso semanal, participación en las utilidades de las empresas y el derecho a la jubilación por acuerdo de las partes, lo que hace evidente que la Sala olvida la fracción XXIX del apartado “A”, que establece los seguros de vejez a través del seguro social), para concluir en este punto que el derecho del trabajo busca mantener la igualdad y el equilibrio entre los patrones y los trabajadores.

A partir de allí, con evidente intención, la Sala se refiere a la nulidad de las renunciaciones que hagan los trabajadores a los derechos constitucionales, e invoca diferentes ejecutorias que determinan los límites a la autonomía de la voluntad en los contratos de trabajo. Ello la lleva a concluir que “trabajadores y patrones

tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, siempre y cuando no contravengan las disposiciones que, de manera imperativa, se encuentran establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (p. 246).

Acude enseguida la Sala a la definición del CCT que logra Santiago Barajas y reproduce los artículos 386 y 415, LFT, que definen a la misma institución y al CL, estableciendo después las diferencias entre ambas instituciones que destacan Baltasar Cavazos y Néstor de Buen, aunque no tarda en afirmar (p. 252) que la distinción no es relevante para el asunto que tratan. Con lo que se podrían haber ahorrado el trabajo de diferenciarlos.

A partir de allí, la Sala comienza su tarea para concluir sobre la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión por separación. A ese efecto invoca su supuesta contradicción con lo previsto en el artículo 358, que indica que “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”, y que concluye en la nulidad (no citada como tal) de cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición anterior.

Según la Sala, el artículo 395, último párrafo, prevé un castigo consistente en la facultad del sindicato para exigir del patrón que “despida” a un trabajador que decidió no seguir afiliado y que, por lo mismo, obliga al trabajador a permanecer en el propio sindicato.

De allí establece una conclusión que vale la pena reproducir:

De lo expuesto se puede concluir que si bien es cierto que los patrones y los sindicatos están autorizados para suscribir contratos que regirán las condiciones laborales, también lo es que acorde con el artículo 123, Apartado “A”, fracción XXVII, inciso h), tienen la limitación de que en dichos pactos no deben convenir estipulaciones que puedan traducirse en renuncia a los derechos de los trabajadores (p. 255).

Aparece en ese momento uno de los criterios dominantes en la resolución de la Sala: la afirmación de que tanto el artículo 123, apartado “A”, fracción XVI, como el artículo 9o. “confieren a los trabajadores la garantía social de la libre sindicación”, y que las cláusulas de exclusión implican la renuncia a ese derecho.

Enseguida la Sala enfrenta el tema, primordial, por cierto, de que no prevalece el interés general del sindicato sobre el derecho individual del trabajador, lo que se funda en la afirmación de que los artículos 9o. y 123 constitucionales son plenamente coherentes, en tanto que los numerales 395 y 413, LFT, si se confrontan con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado “A”, fracción XVI, y por lo mismo, resultan inconstitucionales, sin que valga por falta de fundamento constitucional la tesis de que el interés colectivo predomina sobre el individual. La Sala afirma que ése es un planteamiento válido a nivel académico, pero no como apoyo para una sentencia.

En rigor, la tesis de la Sala equipara la garantía individual del artículo 9o. con la garantía social del artículo 123, apartado “A”, fracción XVI, y por ello se afirma en la sentencia que:

No hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera fundamentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación (p. 257).

Remata la Sala su argumentación, estableciendo que las cláusulas de exclusión por separación fundadas en los artículos 395 y 413, LFT, atentan en contra del primer párrafo del artículo 5o. constitucional, porque impiden a una persona que se dedique a su trabajo.

La conclusión que confirma la concesión del amparo a los quejosos conduce a la declaración de inconstitucionalidad de

los artículos 395 y 413 en la porción normativa que se refiere a la posibilidad de establecer la cláusula de exclusión por separación en los CCT y en los CL, porque implican la renuncia al derecho de libre sindicación y porque, además, violan la fracción XXVII del apartado “A” del artículo 123 constitucional, que impone la sanción de nulidad a las estipulaciones o acuerdos que impliquen renuncia de algún derecho de los trabajadores.

II. LOS OTROS ANTECEDENTES: ALGUNOS DATOS HISTÓRICOS Y ACTUALES

Mario Pavón Flores¹ ha hecho un estudio interesante de los antecedentes y circunstancias en que las cláusulas de exclusión aparecen en la vida sindical mexicana. Indica, sin afirmarlo del todo, que al parecer, el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) consignaba en su contrato colectivo de trabajo de 1916 una disposición análoga, y que en 1926 aparecía una cláusula semejante en los contratos colectivos de la industria textil.²

Mario de la Cueva sostiene, en cambio, que el origen de las cláusulas de exclusión se encuentra en el régimen corporativo, ya que las asociaciones de compañeros exigían a los maestros que no emplearan en sus talleres sino a oficiales miembros de la asociación. La violación de esa exigencia provocaba el boicot en contra del nuevo oficial.

Dice Cueva que al nacer las modernas *Trade Unions* inglesas se insistió en el procedimiento, pero al prohibirse la asociación profesional desapareció la posibilidad de las cláusulas de exclusión. Señala también que, en general, en Europa no son vistas con agrado, aunque en Inglaterra se han aplicado frecuentemente.³

1 Pavón Flores, Mario, *La cláusula de exclusión*, México, Ediciones Fidel, 1945.

2 *Ibidem*, p. 15.

3 Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, 4a. ed., México, Porrúa, 1961, t. II, pp. 372 y 373.

Guillermo Cabanellas, amplio como de costumbre en sus exposiciones, siempre particularmente documentadas, indica que en Estados Unidos de América se ha utilizado el sistema del *open shop*, que libera al empresario de la obligación de contratar exclusivamente a los miembros del sindicato, y el *de close shop*, que impide al empresario contratar trabajadores que no sean miembros del sindicato. Estas fórmulas aceptan, además, soluciones convencionales; la primera de las cuales permitiría al patrón contratar libremente, pero a condición de que el trabajador se inscriba de inmediato en el sindicato (*close shop with the open union*) y la *close shop with the closed union*, que obliga a inscribirse de inmediato en el sindicato, antes de iniciar la prestación del servicio. También afirma que se trata de una cláusula que afecta a la libertad sindical, ya que impide que la vinculación a un sindicato sea libre.⁴

Manuel Alonso Olea, después de declarar que los pactos de seguridad sindical o de libertad sindical negativa son atentatorios de la libertad sindical, reconoce que en Estados Unidos de América se plantean las posibilidades del *closed shop* (pacto duro) y el *union shop*, que para Alonso Olea consiste en la obligación de permanecer en el sindicato, aunque el ingreso haya sido libre, y recuerda que para la OIT, en los términos del Convenio 98, “los países que lo han ratificado no están obligados en modo alguno —menos aún en los que existe pluralismo sindical— a tolerar, sea de hecho, sea de derecho, estas cláusulas, mientras que los países que los admiten no se verían imposibilitados de ratificar el Convenio”.⁵

Una consulta escrita a juristas destacados de España y de América Latina (Alfredo Montoya Melgar, Américo Plá Rodríguez, Mario Ackerman, Wagner D. Giglio, Mario Pasco, Rafael

4 Cabanellas, Guillermo, *Derecho sindical y corporativo*, Buenos Aires, Editorial Bibliográfica Argentina, 1959, p. 164.

5 Alonso Olea, Manuel y Casas Bahamonde, Ma. Emilia, *Derecho del trabajo*, 13a. ed., Madrid, Universidad Complutense, Servicio de Publicaciones Facultad de Derecho, p. 607.

Albuquerque, Rolando Murgas y Emilio Morgado, respectivamente, de España, Uruguay, Argentina, Brasil, Perú, República Dominicana, Panamá y Chile), me fue contestada en el sentido de que en ninguno de esos países se admiten. Y se puede agregar que en Europa los sindicatos abominan de esas cláusulas.

Es importante anotar que en la LFT de 1931, el artículo 49 consagraba la posibilidad de que en un contrato colectivo de trabajo se pactaran las cláusulas de exclusión en ambos sentidos, de admisión y de separación, y que en el artículo 246, relativo al contenido de los estatutos sindicales, estaba previsto que la separación de un trabajador se podía efectuar por acuerdo de la asamblea, siempre que contase con el voto favorable de dos terceras partes de los miembros del sindicato. La LFT vigente dispone de manera semejante, si bien precisa con mayor detalle las formas para llevar a cabo la expulsión (artículo 371-VII).

La realidad nuestra comprueba que el uso de las cláusulas ha sido negativo, ya que, en general, permiten a los empresarios, coludidos con los dirigentes sindicales, separar a los trabajadores incómodos. Como el mecanismo de reparación del daño consiste en una demanda de nulidad que debe promover el trabajador afectado, y estas demandas las resuelven juntas de conciliación y arbitraje en las que la representación obrera no es de los trabajadores, sino de los sindicatos corporativos, las demandas suelen fracasar. Y si el trabajador tiene la paciencia y la posibilidad de recurrir al amparo, evidentemente que le será concedido, pero al ser reinstalado en la empresa y dado de alta de nuevo en el sindicato (con enormes dificultades para cobrar el importe de los daños y perjuicios sufridos por la separación), lo más probable es que se les vuelva a aplicar la cláusula de exclusión. De hecho, es lo que ha sucedido en el caso de los promoventes del amparo contra la expulsión ordenada por el STIASRM.

No obstante, los dirigentes sindicales corporativos que se han manifestado en contra de la resolución de la Segunda Sala afirman —y puede que sea cierto— que ya no se aplican práctica-

mente las cláusulas por las dificultades que derivan de las exigencias de la ley (artículo 371-VII).

III. LA OPINIÓN DOCTRINARIA SOBRE LA CONSTITUCIONALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS CLÁUSULAS

Mario de la Cueva tuvo muchas virtudes, pero fundamentalmente la de una honestidad intelectual absoluta. En su primera obra *Derecho mexicano del trabajo*⁶ sostuvo enfáticamente la constitucionalidad de las cláusulas de exclusión de ingreso y de separación por renuncia, afirmando que los críticos de las cláusulas (cita, entre otros, a Alejandro Gallart Folch, García Oviedo y Walter Kaskel) pecan de un excesivo individualismo.

Y por otra parte [dice Cueva] las leyes y la doctrina de Francia y Bélgica y aun de la República Española estaban impregnadas de individualismo; sus leyes de asociación profesional son el reconocimiento de la realidad social de los grupos obreros, pero casi podría afirmarse que la preocupación capital de esas leyes es garantizar la libertad individual frente a la asociación profesional...⁷

El criterio de Cueva consistía en sostener que 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”.⁸

Respecto de la cláusula de exclusión por separación motivada, no por renuncia del trabajador a pertenecer al sindicato, sino por expulsión, Cueva ha sostenido desde su primera obra que es inconstitucional. Afirma, inclusive, que todas las legislaciones coinciden en esa opinión, y cita la Constitución de Weimar y

6 Cueva, Mario de la, *op. cit.*, nota 3, pp. 383 y ss.

7 *Idem.*

8 *Idem.*

la opinión de Nipperdey, “quien afirmó que la Constitución alemana no garantizó la libertad negativa de asociación profesional”.⁹ Específicamente sostiene que le parece falsa la tesis que afirma que la cláusula de exclusión por separación tiene como finalidad impedir el desmembramiento del grupo a consecuencia de maniobras del empresario.¹⁰

En *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Cueva recuerda que:

En sus inicios, las cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación 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 (¿no sería “al Estado?”), las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal”.¹¹

De hecho, las cláusulas de exclusión se incluyeron en la LFT de 1931, pero la SCJN, según cita Cueva, exigió que para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación era necesario que los “motivos y procedimientos de expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros”.¹²

Menciona Cueva que la discusión del tema en la comisión redactora de la LFT de 1970 fue intensa, y que el punto más delicado fue el tratamiento que habría de darse a la cláusula de

⁹ *Ibidem*, p. 384.

¹⁰ *Ibidem*, p. 385.

¹¹ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 1979, t. II, p. 306.

¹² *Ibidem*, pp. 311 y 312.

exclusión por separación, ya que la renuncia del trabajador al sindicato “es un acto de voluntad libre, por el que un trabajador expresa su decisión de separarse del sindicato del que forma parte”.¹³ Y respecto de la expulsión, el acuerdo fue que se regulara un “derecho procesal o proceso de expulsión”¹⁴ que garantizara los principios constitucionales de audiencia y legalidad. Ello determinó el texto de la fracción VII del artículo 371. Y la conclusión principal de Cueva fue que si el patrón se negase a acatar la indicación de separación proveniente del sindicato, éste podría ejercer el derecho de huelga.¹⁵

Respecto de la cláusula de ingreso, es importante transcribir la siguiente frase de Cueva:

Lo expuesto es suficiente para justificar el rubro de este apartado, sin embargo afirmaremos que no existe ninguna norma en nuestro orden jurídico o en el derecho internacional general y en el del trabajo que imponga la obligación de sindicarse. La solución es distinta en los sistemas fascistas y totalitarios, pero este tema no es objeto de este libro.¹⁶

En realidad, Cueva sostiene que no existe obligación de ingreso ni de permanencia a un sindicato. Se trata, solamente, de un mecanismo que defiende el interés colectivo sobre el individual, pero no limita la libertad del trabajador a ingresar o no al sindicato o de permanecer o no en el sindicato. Sin embargo, no obstante su declaración tajante de que la cláusula de separación por sanción sindical es inconstitucional, al redactar la LFT de 1970 se conservó dicha cláusula en los artículos 395 y 413. Es claro que pudo ser una decisión política impuesta por otros factores, pero nadie puede negar la paternidad fundamental de Cueva respecto de esa ley.

13 *Ibidem*, p. 315.

14 *Ibidem*, p. 317.

15 *Ibidem*, p. 322.

16 *Ibidem*, p. 302.

Alberto Trueba Urbina, sin mayores desarrollos, se limita a decir que:

En la Ley del Trabajo de 1931, las cláusulas de admisión y exclusión se imponían en el contrato por disposición de la Ley, pues generalmente en los contratos colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer trabajadores. Y en el artículo 236 se consideraba como derecho del sindicato y obligación del patrón de separar del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncien o sean despedidos del sindicato; pero como en el orden doctrinario se discutía la inconstitucionalidad de tales cláusulas, la nueva Ley, en el artículo 395, sujeta su consagración a la convención entre el sindicato y el patrón, así como de cualesquiera otras cláusulas que establezcan beneficios o prerrogativas a favor de los trabajadores sindicalizados. Independientemente de esta disposición legal, los sindicatos a través del derecho de huelga, podrán establecer como acto contractual la inclusión en el documento respectivo de las cláusulas de admisión y de exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros.¹⁷

Euquerio Guerrero, autor también citado en la ejecutoria, es definitivo en la concepción de la inconstitucionalidad de las cláusulas de exclusión, para lo que invoca a Cueva con respecto a la de exclusión por separación, pero agrega a la condición de inconstitucionalidad también la de ingreso. Y afirma que:

La realidad es que, teniendo el sindicato el monopolio del trabajo, y no existiendo taxativa en los motivos que invoque 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 prescindiendo de sus convicciones por el imperativo de la necesidad de comer.¹⁸

17 Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho del trabajo. Teoría integral*, 5a. ed., México, Porrúa, 1980, p. 387.

18 Guerrero, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, 5a. ed. aum., México, Porrúa, 1971, p. 281.

Agrega además Euquerio Guerrero, quien fue presidente de la SCJN, que:

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 llana, entrega al patrón en manos del sindicato, ya que con no cubrir éste las solicitudes de personal y dejar vacantes los puestos, puede paralizar un departamento o sección importante... 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...¹⁹

José Dávalos, esquemático, afirma que en materia burocrática constituye una grave limitación al derecho de sindicación la expulsión de los trabajadores de los sindicatos.²⁰ Por otra parte, indica que:

En los casos de expulsión del sindicato se hace menos evidente el rigor de la cláusula de separación, porque se está frente a una falta del trabajador, no obstante lo cual, no es poca cosa la sanción consistente en ser echado del sindicato y además perder el empleo. En este caso se extiende en perjuicio de los trabajadores el poder disciplinario del sindicato.²¹

Sin embargo, al comentar precisamente la ejecutoria a que se refieren estas notas, dice que “La reciente resolución de la Suprema Corte de Justicia sobre la cláusula de exclusión de ingreso y de separación, reafirma el espíritu de la Constitución sobre la libertad sindical”, e invocando a Alfredo Sánchez Alvarado y coincidiendo con él, sostiene que “es positiva la actitud de la Suprema Corte en este pronunciamiento” para agregar, con énfasis notable, que:

¹⁹ *Ibidem*, pp. 281 y 282.

²⁰ Dávalos, José, *Constitución y nuevo derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1988, p. 91.

²¹ Dávalos, José, *Tópicos laborales*, México, Porrúa, 1992, p. 187.

Es abiertamente inconstitucional. Viola el artículo 123, apartado “A”, fracción XVI, de la Constitución, porque se exige a los trabajadores afiliarse a un sindicato determinado para poder ingresar a trabajar; porque a los empleados se les hace perder su trabajo por una razón ajena al empleo, por haber sido expulsados del sindicato o por haber renunciado al sindicato al que pertenecían.²²

Es obvio que Dávalos lleva más allá de su verdadero y declarado alcance a la ejecutoria en comento, ya que proclama su adhesión a una inconstitucionalidad que la ejecutoria no invoca: la de la cláusula de admisión. Ya hemos visto que específicamente se afirma que sólo la parte normativa relativa a la separación es objeto de la declaración de inconstitucionalidad.

No parece muy propicio con estos antecedentes sostener que tanto la Segunda Sala de la SCJN como los destacados juristas que se han citado (la opinión de Trueba Urbina es más bien escasa de profundidades) se equivocan, y que no tienen razón alguna al afirmar que las cláusulas de exclusión por separación son inconstitucionales. Y tratar de probarlo es el objeto del punto que sigue.

IV. UNA OPINIÓN CUESTA ARRIBA: LAS CLÁUSULAS DE EXCLUSIÓN SON CONSTITUCIONALES, AUNQUE TAMBIÉN SON UNA DESGRACIA

El tema es necesario abordarlo desde dos perspectivas. La primera, a partir del análisis en sí mismo de las disposiciones controvertidas: los artículos 5o., 9o. y 123 constitucionales (apartado “A”, fracción XVI), y los artículos 358, 395 y 413, LFT. La segunda, tomando en cuenta las consideraciones especiales de la ejecutoria de la Segunda Sala. Las dos perspectivas, obviamente, se pueden tratar juntas.

²² Artículo periodístico, *Diario 17*, Acapulco, Guerrero, 28 de abril 2001.

Evidentemente que el artículo 5o. constitucional tiene dos textos impactantes. El primero, en su inicio, en cuanto declara que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos”. El segundo, cuando en su párrafo sexto indica que: “El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa”.

Respecto de la primera parte, lo que ocurre es que se confunde por los críticos de la cláusula de exclusión por separación, una garantía que toma en cuenta, en general, la posible actividad de una persona, con la pérdida de un empleo. Sin embargo, no se afecta esa garantía por el hecho de que se aplique la cláusula de exclusión, que se refiere en todo caso a una actividad específica, derivada de una relación concreta de trabajo y no a una prohibición genérica que pudiese impedir a una persona, bajo cualquier circunstancia, desempeñar alguna profesión, industria, comercio o trabajo.

No es lo mismo prohibir el ejercicio de la profesión de abogado, mediante un impedimento general, que impedirle al interesado prestar sus servicios jurídicos a determinada empresa, verbigracia, porque ha sido despedido de la misma o porque se le ha rescindido un contrato de prestación de servicios profesionales. Precisamente por ello, en nuestro país tienen un alcance muy limitado los colegios de profesionales, cuyas sanciones de expulsión no pueden impedir al interesado el ejercicio de su actividad principal. Quedará, simplemente, dado de baja en el colegio, pero en la posibilidad de ejercer su profesión bajo cualquier circunstancia.

En cuanto al párrafo sexto del artículo 5o., que se invoca como contradictorio con las cláusulas de exclusión, en primer término se refiere a una renuncia del propio interesado y, en segundo lugar, las cláusulas de exclusión por separación no implican la renuncia individual de nadie. Son, simplemente, un mecanismo

para la defensa del mantenimiento sindical del mayor interés profesional en la empresa que le otorga la titularidad del CCT o la administración del CL. Es evidente que el párrafo sexto se refiere a la renuncia de “la persona”, y no a un pacto en el que no sea parte.

La supuesta violación del derecho de asociación no se produce en absoluto. Y aquí sí es preciso destacar que no se trata de coartar el derecho de asociarse con la aplicación de la cláusula de exclusión por separación. De lo que se trata es de excluir a un trabajador de su empleo porque, o ha renunciado al sindicato (que es el caso), o ha merecido una sanción, cuya aplicación debe satisfacer los muy difíciles requisitos previstos en el artículo 371-VII, LFT, que consagran las garantías de audiencia y legalidad. El hecho de que el trabajador quiera formar otro sindicato es indiferente: lo importante es la renuncia al anterior, no el propósito de formar otra agrupación. De ahí el error evidente de la Segunda Sala, que sostiene sin razón alguna que la expulsión fue por formar otro sindicato, lo que apoya la tesis de que se le expulsa por ejercer su derecho de asociación. La formación del sindicato es secundaria, y no tiene relieve. Lo que importa es la renuncia.

Por otra parte, la garantía del artículo 9o. no es madre de la garantía del artículo 123-“A”-XVI, ni ésta la expresión de aquélla. Se trata de dos derechos diferentes. El primero, es un derecho ciudadano. El segundo, como ha dicho Mario de la Cueva, es un derecho de clase. Hay que recordar que la supresión de las garantías constitucionales, que afecta al artículo 9o., en modo alguno implica que se suspenda la prevista en el numeral 123-“A”-XVI.

La circunstancia de ser un derecho de clase se vincula a la idea de que, en contra de lo que afirma la Segunda Sala, sí existen derechos colectivos en materia social que tienen un valor superior a los derechos individuales. El sentido individualista del Código francés de 1804, reflejado en nuestros códigos civiles de 1870 y 1884, se transformó en un sentido social en el Código

Civil de 1928. Y, sin más, el reconocimiento constitucional al derecho de huelga, que es un derecho de las mayorías, implica la sumisión de los intereses individuales discrepantes a los generales. Y de la misma manera, la idea misma de la democracia expresa que las decisiones del grupo mayoritario se imponen sobre las minorías. Y esto es válido, inclusive, en un derecho tan conservador como el derecho mercantil en su capítulo de sociedades.

La concepción misma de la expropiación por causa de utilidad pública (artículo 27 constitucional, segundo párrafo) es expresiva de lo mismo.

Sostener a estas alturas que lo colectivo no es preferente sobre lo individual es desconocer el tránsito ya antiguo del liberalismo contractual del siglo XIX hacia el sentido comunitario y social del siglo XX. La concepción misma de la función social de la propiedad que caracteriza al Código Civil de 1928 es la expresión de que el liberalismo no tiene mucho que hacer en el momento actual, aunque de verdad lo intente. Pero son intentos nacidos del egoísmo y de un modelo de economía que ni siquiera es tolerado: sólo sufrido en cuanto ordenado desde los bancos mundiales y la hegemonía de un país capitalista: Estados Unidos de América.

La Constitución de 1917 no ha dejado de ser social. Y aunque no haya una disposición específica que indique que lo colectivo domina sobre lo social, de hecho es el espíritu de nuestro régimen constitucional. O, por decirlo, en la pura expresión jurídica: el predominio de lo social sobre lo individual expresa un principio general de derecho constitucional, a los que la propia sentencia alude. Y hay que recordar que los principios generales bien educados no se ven. Simplemente están ahí, detrás de las normas, ejerciendo el derecho fundamental de ser su principio inspirador.

El tema central de esta disputa se encuentra, sin embargo, en la supuesta oposición entre los principios enunciados en el artículo 358 y los artículos 395 y 413, LFT.

El artículo 358 indica que: “A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”. Y lo único cierto es que las cláusulas de exclusión, ni de ingreso ni por separación, obligan.

Si atendemos al concepto de obligación, que vincula a una persona a cumplir respecto de otra una conducta positiva de dar o hacer, o una conducta negativa de no hacer, con la posibilidad de que el que no cumpla sea coaccionado para llevar a cabo la conducta reclamada o abstenerse de la conducta prohibida, es evidente que esa situación no se da en las cláusulas de exclusión.

El trabajador no puede ser obligado a ingresar al sindicato. Sin duda, será presionado para que lo haga, pero nadie podría exigirle ante un tribunal en caso de negativa, el ingreso. De la misma manera, el trabajador puede renunciar como y cuando quiera a seguir perteneciendo a un sindicato, y nadie lo puede obligar a permanecer en él.

La separación, por haber incurrido en una conducta que lo amerite, si es resuelta en la forma prevista en el Estatuto que deberá ajustarse, al efecto, al mandato del artículo 371-VII, LFT, no es otra cosa que una sanción fundada en un dispositivo obligatorio que el trabajador expulsado conoce (o debe conocer, y si no lo conoce, la ignorancia no lo excusa de su cumplimiento) y que puede combatir con todos los medios jurisdiccionales a su alcance. Se trata, ciertamente, de un acto procesal privado, pero iluminado por las garantías constitucionales de audiencia y legalidad. Y no es el único acto procesal privado, por supuesto. Las reglas del arbitraje tanto nacional como internacional son también ejemplo excelente de lo mismo.

La ejecutoria se funda además en una serie de afirmaciones que no tienen razón alguna. Vale la pena atenderlas por separado.

Dice, por ejemplo, que los CCT son acuerdos de voluntades libremente celebrados entre trabajadores y patrones, y se olvida que de acuerdo con el artículo 387 (tan equivocado en su redacción como la ejecutoria) “El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste,

cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450”.

Es evidente que si el patrón está “obligado”, y además bajo la amenaza de huelga, el resultado no puede ser un contrato. Será, como lo hemos denominado en otra parte, un pacto normativo de condiciones de trabajo. Pero para que haya contrato tiene que haber autonomía de la voluntad en juego, y eso es exactamente lo que le falta al llamado CCT, sin olvidar que la amenaza de huelga configuraría el elemento “violencia” que genera la nulidad de los negocios jurídicos.

En la ejecutoria se dice que las cláusulas de exclusión que no tienen asiento constitucional son nulas, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción XXVII, inciso h), del apartado “A” del artículo 123, por cuanto implican “renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores”. Desde luego que no existen tales renunciaciones, porque el principio de libertad sindical tiene su acepción negativa: derecho a dejar de pertenecer a un sindicato, y ese derecho no se limita por las cláusulas de exclusión, como se ha visto a lo largo de estas notas. Prohibir o anular la renuncia a un sindicato sí que violaría el principio fundamental de libertad sindical. Y no hacemos aquí mención de la separación porque es evidente que la fracción h) en cita no se refiere a esa hipótesis.

Sostiene que los trabajadores y patronos tienen la libertad de pactar las condiciones de trabajo. Se olvida que el sistema tutelar de la ley impone esas condiciones que, en los hechos, los trabajadores ni siquiera discuten.

Se afirma que cuando se aplica la cláusula de exclusión por separación, el patrón “despide” al trabajador. Nada más falso. No se trata de un despido, sino de una separación obligada por razones que nada tienen que ver con la relación personal entre trabajador y patrón. De esta manera, el patrón no tiene responsabilidad económica alguna, y ésta recae, en su caso, sobre el sindicato.

La conclusión es que la Segunda Sala de la SCJN dictó una sentencia equivocada. Confunde la presión sindical con obligaciones de los trabajadores. Descubre individualismos constitucionales cuando la Constitución es, en lo sustancial, social. Inventa contratos, individuales y colectivos, donde sólo hay pactos motivados, o por el estado de necesidad, con adhesión a un clausulado impuesto desde la Constitución y la ley o por acuerdos derivados del cumplimiento de una obligación que se exige con base en una violencia lícita (la huelga).

Lo peor del caso, sin embargo, es la interpretación errónea del artículo 5o. constitucional, que de ser fundada haría inconstitucionales los actos de despido y la visión equivocada en sus alcances del artículo 9o. cuando pretende que es una especie de género próximo del derecho reconocido en la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123, confundiendo garantías ciudadanas con garantías sociales.

No obstante, habrá que felicitar a la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y en particular al ministro ponente, Mariano Azuela Güitrón, distinguido catedrático universitario y hombre ejemplar en su carrera judicial porque, tueros o derechos, han puesto en predicamento a la cláusula de exclusión por separación (debieron incluir también la de ingreso), que son cláusulas contrarias a todo, especialmente, al derecho que tienen los trabajadores de elegir a sus organizaciones sindicales, no porque si no ingresan no conseguirán el trabajo o si renuncian lo perderán, lo que son actos de terror social, sino porque los sindicatos que eligen cumplen a cabalidad el principio fundamental de que se proponen el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

El problema, entonces, no está en la interpretación de la Corte, sino en una futura decisión legislativa. Y como anticipo tengo el enorme gusto de decir que en el proyecto de Ley Federal del Trabajo, que por razones profesionales preparamos Carlos E. de Buen Unna y quien esto escribe para el Partido de Acción Nacional, las cláusulas de exclusión fueron suprimidas. El PAN

acogió sin problema alguna esa sugerencia, y aprobó en sus términos el proyecto, con una mínima adición sobre la participación de los trabajadores en el capital de las empresas vía aplicación parcial de las utilidades repartibles.

Quizá ésa haya sido una de las razones, entre otras muchas, por las que el PRI y su sector laboral hayan impedido que la iniciativa que fue presentada en el Senado en el año de 1995, pasara a comisiones. Y hoy, con las corrientes dominantes de la nueva cultura laboral, expresión rotunda del conservadurismo corporativo, no es difícil que en los proyectos de reforma a la LFT que se preparan por los rumbos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en los que trabajan los corporativos de uno y otro sector, las cláusulas se queden contentas y felices en el nuevo texto.