

Democracia sindical en México

JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ

En este ensayo se plantea una revisión teórica de algunas de las principales interpretaciones que se han hecho sobre la suerte de los sindicatos, la crisis que viven y sus perspectivas. También se analiza la situación que guardan los sindicatos mexicanos, sus problemas de origen, las dificultades políticas e institucionales para su funcionamiento y la realidad de la vida sindical. Es indispensable tener en cuenta la suerte que corren realidades como democracia, representatividad y legitimidad sindical para arribar a propuestas que respondan y satisfagan los intereses sindicales y en especial de los trabajadores. Hasta la fecha ninguna forma de *organización del trabajo* experimentada, ha probado su validez y en consecuencia, tampoco se puede aceptar como alternativa, y se señala como prioridad la búsqueda de la democracia sindical.

El construir las condiciones de las relaciones laborales del futuro se ha convertido en un tema recurrente al que los únicos que no han accedido son los trabajadores. Pretendo reflexionar sobre un presupuesto fundamental, para que sean los trabajadores quienes opinen y, por qué no decirlo, construyan sus propias alternativas, para que al hacerlo, estén en condiciones y con capacidad de tomar en cuenta las diferencias sectoriales, regionales y factores relacionados con la calificación del trabajo y tomando en cuenta estos y otros factores de igual importancia saquen sus conclusiones y establezcan sus compromisos. Para arribar a propuestas que respondan o cuando menos expresen realmente sus intereses, es indispensable tener en cuenta la suerte que corren realidades como democracia, representatividad y legitimidad sindical.

Si hablamos de democracia sindical formalmente, encontramos que son referencias respecto a las reglas de elección de dirigentes y al sometimiento de los resultados del proceso electoral a verificación, con lo que se tiene una determinada escala de democracia. Sin embargo, en el sentido práctico habría que preguntarnos qué entienden los trabajadores por estos conceptos y más

JOSÉ ALFONSO BOUZAS ORTIZ: miembro académico del IIEc-UNAM; doctorado en Derecho en la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho, UNAM; catedrático del posgrado de Derecho de la UNAM y del posgrado de Sociología del Trabajo de la UAM-I.

Palabras clave: sindicalismo, crisis sindical, México.

aún, cómo los aplican de acuerdo con la coyuntura que están viviendo. Lo anterior nos lleva de inmediato a una conclusión; no necesariamente los actores conceptúan términos tan abstractos con parámetros formales y muy probablemente esta concepción se vea determinada por una construcción de hechos sociales. Cabría tan solo recordar, por ejemplo, expresiones escuchadas como «que robe pero que vea por mis intereses». De tal suerte, que la construcción de un modelo democrático que coadyuve a la libertad en las organizaciones de los trabajadores se torna prioritaria.

También cabe recordar, sin agotar el tema ya que es basto no para un ensayo sino incluso para un libro, que el origen de las organizaciones sindicales en México se dio durante el desarrollo del Estado Social, se benefició la constitución de organizaciones e instituciones altamente burocratizadas y de gran envergadura; los sindicatos pasaron a ser parte del Estado y la lucha de clases se substituyó por la negociación dentro del mismo; la representatividad sindical se limitó a la capacidad del sindicato de lograr buenos intercambios económicos y materiales con el Estado y los empresarios a través de los grandes pactos; la representación de los intereses de los trabajadores que se llevó a cabo era de tipo indirecto, aunque negociaba aumentos salariales reales, prestaciones, garantías en el empleo o extensión de la seguridad social; la democracia formalmente establecida en los estatutos de los sindicatos, no tenía que ver con las decisiones tomadas por la base y ésta era controlada, pero no necesariamente ilegítima. El esquema funcionó y aún cualquier cosa se puede señalar, menos que los trabajadores de los sindicatos tradicionales estén fuera de sus organizaciones, lo que no quiere decir que tengan oportunidad de decidir en ellas.

En el presente, etapa en la que el desarrollo del Estado neoliberal, la centralización de éste en relación con los factores de la producción, e incluso con aspectos de lo social, encontramos que en lo laboral las construcciones se manifiestan en función de las necesidades del capital, y el sindicalismo corporativo, fruto de la etapa anterior, se ve minimizado y en muchos aspectos resulta un estorbo a los requerimientos de la economía. Sin embargo, los trabajadores no cuestionan la forma de la toma de decisiones en las organizaciones, hecho provocado probablemente porque esto no era lo substancial en el periodo anterior.

Actualmente encontramos que las relaciones corporativas sindicales se encuentran en crisis, crisis que se evidencia tanto en el auge de organizaciones alternativas, que no se diferencian del todo de sus antecesoras, como en la permanente falta de funcionalidad de los marcos normativos regulares y de las propias tradiciones de relación que operaron durante décadas¹.

El proceso que se vive, por supuesto que no es parte aguas de un día a otro, en el pasado reciente existen expresiones por demás importantes de oposi-

1. Al respecto consúltese: Enrique de la Garza: *Cultura y crisis del corporativismo en México, s/f*, mimeo, y *Ascenso y crisis del Estado social autoritario*, El Colegio de México, 1988.

ción a las formas de actuar del sindicalismo tradicional y quizás lo único novedoso sea que en el presente neoliberal, este sindicalismo tradicional, burocrático, corporativo y que arrancó los sindicatos de manos de los trabajadores para hacerlos patrimonio que usufructuó como propio, se encuentra incapacitado para dar tratamiento a aquello que los trabajadores esperan que atienda la organización y que tiene que ver con salario, estabilidad en el empleo y jornada de trabajo y en estas condiciones, entonces sí, lo que en el pasado no tuvo efectos, ahora lo tiene.

Las transformaciones estructurales que mencionamos no son extraordinarias, sino que responden a una serie de aspectos que han evolucionado con los años, hasta el punto en que han logrado incidir sobre la realidad misma de las relaciones laborales y sindicales, e inclusive podríamos decir que de los trabajadores de todo el mundo occidental.

Entre estos aspectos encontramos las *innovaciones tecnológicas*, que inciden en el proceso productivo, reclaman calificación del trabajador y desplazan por lo general a los menos calificados. En este sentido, las nuevas estrategias basadas en la calidad y competencia afectan al trabajador, ya que marcan la necesidad de plantillas más y mejor preparadas. Dentro de este contexto, los sindicatos no han sido invitados a participar y muchas de las nuevas condiciones laborales que privan para los trabajadores, y que anteriormente constituyeron el núcleo central de la materia de relaciones laborales, se han negociado individualmente.

Esta es una tendencia presente no solo en nuestro país, sino mundial, que aunada a fenómenos como el incremento de la esperanza de vida, la incorporación al mercado de la fuerza de trabajo femenina, juvenil e infantil y el crecimiento de la población, genera serios problemas de aumento de la oferta de mano de obra y, en consecuencia una reducción del promedio salarial y de los complementos salariales y, de otros que afectan las condiciones de trabajo, como la estabilidad en el empleo. El desempleo es un problema real en nuestro país y en el mundo; la propia Organización Internacional del Trabajo lo ha reconocido desde mediados de los años 90 como el más grave que en las relaciones laborales hay que enfrentar.

Los efectos de las innovaciones tecnológicas son tan definitorios, que es indispensable explorarlos con miras a identificar las líneas de fuerza económica y social que impulsan y moldean la dirección del desarrollo tecnológico, así como la forma en que éste influye sobre la economía y la sociedad, dado que cuando se entrelaza lo técnico y lo económico, a través de una dramática reducción del costo relativo del insumo o conjunto de insumos clave, como consecuencia de una serie de eventos, se produce una ruptura con el factor que ha agotado su potencial para contribuir al aumento de la productividad, se establecen nuevos parámetros como el de la información, nuevos conceptos guía como el de minimizar el tamaño del producto, nuevos conceptos en la práctica productiva como reciclaje y diversificación, flexibilidad en la planta,

adaptación de la producción a la demanda, y nuevos modelos de eficiencia empresarial como la integración en red de la empresa².

Otro aspecto influyente de los cambios, lo constituye la *internacionalización de la economía*; durante los últimos años los países iniciaron cambios estructurales con el fin de poder enfrentar las transformaciones que ocasionaron la apertura de sus economías, deseando ampliar de esta forma sus expectativas económicas, políticas, sociales y financieras. Estas estrategias se basan en la modernización, competitividad, productividad y desregulación de las formas de operación del sector económico y financiero. En la década de los 80 se inició un proceso de integración de los mercados financieros internacionales, fenómeno en el que influyeron el predominio de las empresas multinacionales, la mayor movilidad de capitales en el ámbito internacional y las nuevas tecnologías³.

La transformación de la economía ha sido de fondo y abarca todos los sectores; la estabilización macroeconómica y financiera se ha sustentado en importantes cambios estructurales; el ajuste de la finanzas públicas, la apertura comercial, la desregulación económica, la liberalización financiera y el proceso de desincorporación de las empresas públicas, pero sobre todo, lo más grave es que esta modernización se ha construido desatendiendo el interés social, incluso sacrificándolo de manera conciente y apostando a que este abandono no tendrá repercusiones. Sin embargo, la internacionalización de las economías ha traído consigo serias consecuencias, transformando las relaciones laborales y modificando las perspectivas que los trabajadores tienen, con importantes diferencias, dependiendo, por supuesto, del papel que cada país desempeñe en la globalización.

Observamos también, que en el cambio y la reestructuración de las relaciones laborales y sindicales, resulta necesario contemplar el concepto de *flexibilidad*, que surge como un esquema teórico interpretativo de los nuevos requerimientos del proceso de producción y del que se ha abusado al grado de que podemos decir que incluso, se ha vulgarizado sobre todo por la primitiva utilización empresarial, que lo emplea para referirse a presupuestos de intensidad en el proceso de producción, que no son nada novedosos y que finalmente no identifican más que viejas formas de degradación del trabajo. Sin embargo sostenemos que la flexibilización es un requerimiento del presente, y es necesario que los propios trabajadores lo asuman y adopten como un esquema de búsqueda de alternativas para abrir el mercado de trabajo, incrementar sus ingresos e innovar la realidad del trabajo y de la economía. Hasta la fecha ninguna forma de *organización del trabajo* de las que se han experimentado, ha probado su validez y en consecuencia, tampoco se puede aceptar como alternativa.

2. Carlota Pérez: *Las nuevas tecnologías: una visión de conjunto*, Editorial Gel, Buenos Aires, 1987.

3. Guadalupe de Anguiano Mantey: «Liberalización financiera con oligopolio bancario: penalización al ahorro y a la inversión productiva» en *Problemas del Desarrollo* vol. 27 N° 107, 10-12/1996, pp. 117-134.

El por qué del fracaso de las nuevas formas de organización del trabajo y la no legitimidad que alguna haya alcanzado, en el caso de nuestro país se debe amén de sus particulares limitaciones, a que todas ellas en su instrumentación prescindieron de la opinión del factor trabajo y se dieron en forma vertical. Esto trajo como consecuencia que ni los propios participantes del proceso se involucraron y menos se comprometieron con las metas que se persiguen. En el debate sobre los cambios necesarios en las relaciones laborales, desafortunadamente durante un buen tiempo los trabajadores y sus organizaciones, por lo general, han aceptado, implícita o explícitamente, renunciar a pensar sobre *la productividad*; cuando más, la tomaron en cuenta de manera poco clara y en muchas ocasiones contradictoria.

Hay que señalar que algunas organizaciones sindicales empiezan a considerarla como elemento para la construcción de alternativas tanto económicas como de su propia existencia y del futuro. Habrá que realizar una transformación radical a efecto de que la formulación de opciones, se haga a partir de que los trabajadores y sus organizaciones elaboren sus propios planteamientos y la empresa, transformando buena parte conservadora de su cultura, lo asuma como una exigencia, no tanto de los trabajadores, sino de una realidad en construcción.

Bajo estos supuestos, se requiere tener claridad respecto a cuáles son aquellos cambios en las relaciones laborales que responden a innovaciones tecnológicas y que demandan calificación del trabajo; cuáles responden a esquemas de organización del trabajo y que en tal virtud, se encuentran sujetos a mejores opciones sobre todo de naturaleza social; y cuáles resultan de la internacionalización de la economía, requerimiento del capital trasnacional que finalmente estratifica de manera internacional la fuerza de trabajo, colocando a los trabajadores de países como el nuestro, en condiciones de desventaja cualitativa, a fin de incentivar el sistema capitalista de producción. Esto es de tal importancia, que definirá las *estrategias a adoptar por las organizaciones de trabajadores*, dependiendo de la problemática que enfrenten.

Hasta ahora, podríamos concluir de forma preliminar tomando ideas de Keller, que la realidad de los sindicatos presenta los siguientes aspectos generales:

- 1) Los sindicatos como representantes de los intereses colectivos de los trabajadores, están en una posición defensiva y con mayores dificultades con respecto a su posición estratégica, a diferencia de como estuvieron hace dos o tres décadas. Esta situación es reconocida en el ámbito internacional por las organizaciones de trabajadores y es parte de la crisis que atraviesan.
- 2) A pesar de los enormes cambios, hay una diferencia significativa en el presente y futuro de los sindicatos. En algunos países están profundamente comprometidos con el desarrollo de las nuevas formas de participación del proceso de reestructuración económica y en otros casos no, sin embargo su realidad es semejante.

3) La institucionalidad y legalidad encajan al parecer con una variable crucial relativa al éxito o al fracaso. Antiguamente los sindicatos tendían a quedar influenciados y los más débiles perdían más poder e influencia.

4) Existe evidencia empírica de que las nuevas formas de participación en el proceso productivo cada vez más reemplazan y marginan la influencia de los sindicatos; hay también evidencia de que coexisten instituciones tradicionales y nuevas formas de representación. En algunos casos nuevos actores, como los consejos de fábrica, cobran mayor importancia y los sindicatos no serán capaces de revertir dichas tendencias.

5) En el periodo de transición hacia la globalización que está corriendo y que invade a las economías y a la sociedad, numerosos experimentos con nuevas formas y técnicas de participación tienen que ser asumidos e incluidos.

6) Los resultados económicos de las relaciones industriales de acuerdo con los estudios realizados son múltiples. En el tiempo en el que nacen, cambian y transfieren sus actuales conocimientos y recientes innovaciones para otras empresas, sectores e incluso países están limitados porque necesariamente deben tener condiciones previas que abarquen un marco legal, factores de interés, nuevas estrategias y una buena adaptación para las necesidades de las empresas. Esta es en buena parte la realidad que nuestro país vive en los últimos lustros en que se debate el cambio a la regulación laboral, e impone una nueva realidad de las relaciones laborales por demás distante y contradictoria del marco normativo del trabajo.

7) Estas enormes diversidades, son quizás las razones por las que los autores que estudian estos cambios no brindan recomendaciones objetivas en cuanto a las políticas públicas. Otra de las razones es la elección de estrategias de Estado y de dirección dentro de la puesta en marcha de estas nuevas formas de transformación de las relaciones industriales, las cuales como ya se mencionó están limitadas, aunque algún tipo de soporte legislativo adecuado podría ayudarlas a desarrollarse.

8) Todas las formas de representación de trabajadores, fueron o son indirectamente representativas tanto en lo colectivo como en lo institucional; los nuevos modelos de participación tienden a ser más directos, individuales y más o menos informales, es decir rompen con esquemas del pasado.

9) Patrones y gobiernos a menudo inician nuevas formas unilaterales sobre bases voluntarias y más o menos informales, aunque existe una importante resistencia para permitir las por viejas instituciones, las cuales fueron implementadas basadas en una legislación y negociaciones colectivas. En contraste con las viejas formas, la corriente directiva se aprovecha de que no existe un claro contenido formal del rol de los sindicatos, en nuestro caso, como meros intermediarios de la circulación de la fuerza de trabajo, y así, trata de introducir a los nuevos sindicatos la ideología de la flexibilización.

10) Las nuevas formas de participación aparentemente toman mayor importancia y se van introduciendo primero en países que no cuentan con gran estabilidad histórica, formas explícitas de representación de trabajadores y una competencia en la negociación colectiva.

11) Dentro de este contexto en el que prevalecen tendencias para descentralizar los sistemas de negociación colectiva, relaciones industriales y/o relaciones de trabajo, la representación efectiva e individual en el lugar de trabajo cobran cada vez mayor importancia⁴.

Revisando algunos elementos relativos a la historia de los sindicatos y sobre todo del momento en que entran en crisis, encontramos que en las primeras siete décadas de este siglo, las corrientes del sindicalismo que se plantearon fueron la marxista-leninista, la socialdemócrata y la del *Business Unionism*, que plantearon como el problema a resolver el tipo de relación que debían establecer con el capital. Las tres partieron de la existencia de contradicciones, apreciaron la necesidad de la negociación y sostuvieron que cuando ésta no se alcanza, se da la lucha entre intereses distintos. Es necesario hacer notar que tan solo la escuela sindical de la socialdemocracia se planteó la coparticipación en la atención de los problemas de dirección de la empresa.

De surgimiento reciente, la corriente interpretativa de la calidad total, el toytismo con sus distintas expresiones, tiene diferencias importantes con las anteriores escuelas. La primera es que es una doctrina gerencial con miras al incremento de la productividad y la calidad y tiene la pretensión de sustituir al taylorista-fordista que pareciera haber caído en desgaste.

De forma complementaria con lo anterior conviene recoger análisis realizados por académicos contemporáneos como los de Mario Regini⁵ quien afirma que en la mayoría de los países occidentales a fines de los años 60 y comienzos de los 70 se dio un incremento de la movilización colectiva, en el que las huelgas contaron con mayor relevancia; sin embargo, no siempre se optó por esta forma de lucha ya que otras, de insubordinación y de insatisfacción activa, fueron frecuentes en el lugar de trabajo.

Esto sugiere que el punto central de esta etapa del movimiento laboral era la relación entre el sindicato y los trabajadores. De hecho estaba en juego su habilidad para acomodar las demandas de los trabajadores forzándolos a estar dentro de los canales tradicionales de representación e intermediación. Aunado a esto tenemos que los principales intereses durante esta primera etapa fueron las causas económicas y sociales, así como las consecuencias

4. B. Keller: «Rapporteur's Report: Emerging Models of Worker Participation and Representation» en *British Journal of Industrial Relations* vol. 33 N° 3, septiembre de 1995, p. 9.

5. Mario Regini: «Past and Future of Social Studies of Labour Movements» en *The Future of Labour Movements*, Sage, Londres, 1992, p. 14.

económicas e institucionales de la movilización colectiva. Dicha movilización fue por sí misma objeto de estudio, en donde se identificó la tendencia que siguieron los conflictos industriales como un elemento más en la trayectoria de los movimientos sociales y organizaciones laborales.

Algunas de las causas de movilización colectiva en este periodo fueron una larga extensión de todas las avanzadas democracias industriales. De hecho la economía industrial crecía considerablemente al grado de provocar fuertes protestas. Tal es el caso de las empresas que a nivel micro organizaron el trabajo en un amplio rango de producción denominado «racionalización», la cual hoy es interpretada como la expansión y consolidación del «fordismo», o mejor aún una organización de producción fordista-taylorista. Los efectos de esta racionalización del prevaleciente «fordismo» se vieron en el aumento del ritmo de trabajo, la carga y el trabajo físico; los empleos fueron fragmentados y los trabajadores perdieron su identidad ocupacional.

En relación con la fase de concertación, los sindicatos se encontraban restringidos en torno de la elección entre diferentes opciones políticas, confrontando a empleados y gobernantes que respondían a un doble reto para unir la inflación con el crecimiento de la recesión y el desempleo. En ausencia de mejores alternativas, en muchos países, estos actores llegaron a considerar la participación de los sindicatos en dirección a las políticas económicas como la «mejor segunda opción», porque en los años 70 se da el fenómeno del neocorporativismo, o de la concertación social.

El problema principal durante esta fase, como nos señala Regini, no fue la relación entre los sindicatos y los trabajadores, sino que ahora el interés del jefe era la relación entre el trabajo y el Estado. Una interpretación de esta relación enfocada sobre la variante de los movimientos laborales para transferir su nueva fuerza adquirida en el campo político y sobre las consecuencias de este proceso.

Definida y practicada por la mayoría de los movimientos laborales fue esta concertación, primero, como una forma altamente politizada de negociación, en segundo lugar involucró un intercambio altamente político centralizado y en tercer lugar los problemas dirigidos a este tipo de prestaciones de políticas centralizadas fueron identificadas de manera comprensiva y fueron demasadas las soluciones. Lo crucial ahora era sostener el costo laboral para frenar la inflación y la compensación de labores fue concebida en términos de igualdad.

Los problemas centrales en esta etapa fueron, por consiguiente, la construcción de nuevas relaciones entre trabajador y dirección, la debilidad del sindicato como consecuencia de problemas de mercado de trabajo y factores políticos, la lucha por la regulación emprendida por la dirección de la empresa, las restricciones objetivas e imperativas de flexibilidad que las empresas han cubierto con mayor competitividad y existencia de un mercado volátil y el cambio de un nivel macro-político a uno micro-industrial.



Otra interpretación respecto de lo que pasa con los sindicatos es la de R. Hyman⁶, quien sostiene que en los años 70 los movimientos laborales fueron fuertemente influidos por las perspectivas del intercambio político y el interés de intermediación del neocorporativismo, excepto en algunos países en donde ideológicamente se diferenciaban sindicatos que competían por la afiliación y el apoyo. Las demandas de los movimientos laborales estaban en el centro de trabajo y tenían pocas posibilidades en cuanto a la existencia de luchas. Incluso cuando hubo divisiones sindicales, éstas no fueron consideradas como problema para el conjunto de los sindicatos que se legitimaban a través de la intermediación de los intereses de la clase trabajadora. Hyman afirma que los movimientos sindicales presentan un desarrollo semejante al de la historia de la vida: infancia, juventud, madurez y muerte. Para los analistas pesimistas o en su caso realistas, los sindicatos comenzaron a consolidarse institucionalmente desde sus bases históricas abarcando sus proyectos dentro de sus distritos y han generado dinámicas internas de gran interés las cuales son resistentes a los cambios radicales.

Muchas de las dificultades de los sindicatos en los años 80 han sido atribuidas al crecimiento y diversificación de los intereses o conflictos de la clase trabajadora dentro de cada nación. La disgregación no es un simple concepto, denota una variedad de procesos, los cuales son tal vez empíricos pero no interdependientes:

- 1) Un cambio en el movimiento colectivo hacia el individualismo, que se refleja en la desafiliación del sindicato.
- 2) Una polarización de la clase trabajadora, que puede en gran medida marcar divisiones entre los miembros del sindicato y los que están fuera de él; esa polarización se caracteriza en términos de las relaciones centro-periféricas con los extranjeros.
- 3) Un crecimiento en la identidad colectiva y proyectos en términos patronales, ocupacionales y/o dentro del sector económico e industrial.
- 4) Una fragmentación de las organizaciones de la clase trabajadora expresada en conflictos dentro del sindicato y entre los sindicatos que provocan choques y debilitamiento de la autoridad sindical en toda la nación.

El diagnóstico relativo a la tendencia de disgregación sindical es un componente familiar a la literatura reciente. La tendencia en la composición de la clase trabajadora actual, es comúnmente empleada como una explicación de los problemas, que afectan virtualmente cada movimiento laboral; en algunos se da la desafiliación de los miembros y en otros, la eficacia de la organización se resiente por un retiro de la solidaridad tradicional, creando un vacío en el programa de integración política y estratégica de la organización.

6. R. Hyman: «Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class», en M. Regini: ob. cit., p. 16.

Se plantea entonces una tesis que sostiene la disgregación, división y fin de la solidaridad sindical; los argumentos que se han dado en el proceso intensificado de disgregación y división, pueden ser agrupados dentro de tres amplias categorías: la primera habla de los problemas coyunturales, estancamiento económico y recesión; la segunda sostiene razones de largo plazo (ocupacional, cambios sectoriales, cambio en el manejo de la política y la organización de producción); la tercera, más difusión cultural, institucional, ideológica y tendencias políticas.

En suma la tesis de la disgregación de las organizaciones sindicales plantea futuros problemas en los sindicatos de los años 80: declinación de miembros, reducción de eficacia, conflictos internos y externos entre los sindicatos que se enfrentan a los cambios de los tiempos.

Para muchos críticos el diagnóstico de las crisis de afiliación de los sindicatos es: más simplificada, más generalizada y más determinista. Corren los contraargumentos a la tesis de la disgregación sosteniendo que esta visión depende de un presupuesto mitológico: una época dorada en la que los trabajadores participaban en los sindicatos de manera espontánea, y las organizaciones laborales unificaban sus proyectos de clase. Dicha historia nunca fue así; como regla general las organizaciones sindicales se encuentran divididas por la competencia⁷, por lo tanto el desarrollo de los sindicatos sobre las bases del mercado de trabajo se segmenta⁸.

En los años 80 los movimientos laborales han sido afectados por la fragmentación y pérdida de representatividad, y en esta dinámica, no existe un modelo uniforme en el ámbito internacional. El impacto de los cambios en el sector empleo ha variado, con diferencias relacionadas con el contexto nacional. H. Thomas sostiene que actualmente el debate en los sindicatos se torna en el choque entre estos que los problemas de declinación numérica y falta de cohesión interna han sido ampliamente difundidos pero no tienen repercusión universal.

Individualmente los sindicatos y los diferentes movimientos nacionales varían considerablemente en la eficacia con la que han respondido a los cambios del entorno económico y político y a la naturaleza de la fuerza de trabajo. Los cambios en el sector laboral y en el mercado de trabajo han ocurrido de manera universal, desarrollar los ideales y adaptarse a ellos, requiere de formas modernas de solidaridad que si bien no existen en la actualidad, no será imposible acceder a ellas. Dadas las nuevas realidades y los problemas que origina la globalización en materia de empleos, condiciones de trabajo y

7. C. Offe y H. Wiesenthal: «Two Logics of Collective Action», en C. Offe: *Disorganized Capitalism*, Polity Press, Cambridge, 1985.

8. R. Erd y C. Scherrer: «Unions: Caught between Structural Competition and Temporary Solidarity» en *British Journal of Industrial Relations* vol. 23 N° 1, 1985.

organización laboral, H. Thomas⁹ sostiene que las tendencias hacia la búsqueda de la democracia siguen un camino confuso y prevalece la ausencia de claridad con respecto a los papeles y posibilidades de los sindicatos, supuesto que resulta contradictorio si consideramos que por más de 100 años han defendido los intereses de los trabajadores y luchado por su independencia y democracia.

No obstante, innumerables tendencias desfavorables han ocurrido particularmente en Asia, Africa y América Latina. En el este de Asia se ha dado un proceso de industrialización llevado a cabo mediante la supresión de las organizaciones laborales. En Africa es abrumadora la ausencia de movimientos laborales y casi nulo el desarrollo industrial. Mientras que en América Latina, los movimientos sindicales tienen que definir nuevos roles debido a los ajustes macroeconómicos de las políticas. El impacto de las organizaciones laborales ha sido muy reducido y seriamente afectado en países industrializados como Estados Unidos y algunos de Europa occidental.

Sin embargo, ahora existe tiempo para valorar los efectos causados por el deterioro de los mercados de trabajo. Una conclusión clara no es algo simple que podamos encontrar entre los desempleados y la pérdida de posibilidades de los sindicatos. No obstante apreciemos que en muchos países de Europa existe un miedo generalizado por la posible pérdida del empleo en las capas del proletariado de los sindicatos conservadores, lo cual trae como consecuencia el declive de los sindicatos afiliados y de la movilidad de la negociación. Ahora bien, no olvidemos que la reestructuración productiva se construye también a partir de las subjetividades de los actores participantes y, por lo tanto, de que se involucren éstos, de la interacción que se dé, de la negociación que se practique y del conflicto y las formas que éste alcance, dentro de ciertos parámetros del proceso productivo¹⁰, y esta es quizás la franja sobre la que menos hemos explorado una interpretación de la crisis de las organizaciones sindicales, terreno por demás sugerente.

Para el caso de México, cabe referir que en el contexto de la apertura de mercados y particularmente del Tlcan, se han modificado significativamente las relaciones sociales de producción, incluso se dan casos importantes de internacionalización de éstas; prueba de ello es el crecimiento de la maquila que en pocos años adquiere importancia económica pero también laboral en nuestro país, primero junto a la frontera norte y posteriormente, mediante empresas establecidas en el centro y al sur del territorio, fenómeno que incide en lo económico, pero también en lo cultural en la medida en que regiones hasta hace poco aisladas incluso del resto del país, viven ahora la presencia, por ejemplo, de coreanos en el caso de Puebla o de cualquier otro tipo de inversionistas y empresarios con una distancia cultural y social que solo es

9. H. Thomas: «The Erosion of Trade Unions» en *Globalization*, Zed Books, Londres, 1995.

10. Al respecto consúltese Enrique de la Garza: *Cogestión, calidad total y sistema de relaciones industriales*, 1994, mimeo.

acortada por las posibilidades de empleo que representan. Este es el inicio de un proceso de significativas modificaciones en el comercio y en la producción misma, proceso que se evidencia también en el establecimiento de empresas mexicanas en EEUU, aunque no en el mismo número, lo que seguramente no solo está impactando a la clase trabajadora norteamericana, sino al mercado laboral que no conlleva disputa. Piénsese, por ejemplo, lo que representa para los sindicatos norteamericanos tener que lidiar en EEUU con la presencia de varios establecimientos de Almacenes Gigante, empresa que llegó sosteniendo que en México trabajaba sin contratos colectivos ni sindicatos, en vez de afirmar que en nuestro país tiene contratos de protección firmados con sindicatos de dudosa representación de los trabajadores.

Con este fenómeno, debemos apreciar también, a diferencia de lo que plantea uno de los autores comentados, que se han *internacionalizado los conflictos de trabajo* y desarrollado significativas formas de solidaridad sindical internacional; asimismo, que se abren nuevos espacios de negociación y solución de conflictos, en el pasado no imaginables, y que los intereses de unos y otros trabajadores, con independencia de las distancias, se acercan.

Para tener más elementos recordemos que hace poco más de un lustro, a la firma del Tlcan se suscribieron dos convenios paralelos, uno en materia ambiental y otro en materia laboral y pensamos que ambos son vetas importantes a trabajar, tanto por las organizaciones sociales en general, como por las de los trabajadores en el segundo caso. Prueba de esto, es que a propósito de ese acuerdo han aflorado realidades de las relaciones laborales en nuestro país, que sin ser nuevas, alcanzaron relevancia y se legitimaron como tema de discusión internacional. El convenio laboral indicado, posibilitó la relación y solidaridad de las organizaciones de trabajadores de Canadá, EEUU y México, y finalmente nos permite pensar en una nueva expresión de la globalización, la de los trabajadores y sus organizaciones¹¹.

Los sindicatos en el mundo viven una crisis de legitimidad en la que se encuentra presente, además de su incapacidad para formular alternativas colectivas a los grandes problemas, un proceso de promoción de las opciones y la competencia individuales en lugar de la solidaridad. Desde el gabinete académico no toca definir cuál será la suerte final de los sindicatos, sin embargo, nos convence la necesidad de que estas instancias no tienden a desaparecer, más bien requieren de serias transformaciones ya que habrán de jugar un importante papel en la definición del futuro. En este contexto y para el caso nuestro, es indispensable construir en forma colectiva la democracia y libertad sindicales, tema sobre el que la denuncia internacional ha puesto especial énfasis y que estimamos presupuesto inevitable para enfrentar otra serie de requerimientos del trabajador. Para desarrollar el tema, con un mínimo de rigor científico, reclama que lo abordemos sirviéndonos de conceptos propios

11. Al respecto consúltense *Memorias del encuentro trinacional de laboristas democráticos*, UNAM, 1998.

de la ciencia política, tales como poder, dominación, coerción y consenso en los sindicatos. De no hacerlo así, corremos el riesgo de ideologizar la discusión, contaminar la interpretación e incurrir en conclusiones fallidas, sin impacto alguno en la realidad.

En coincidencia con las tesis de Keller¹², creemos que durante las dos últimas décadas todas las instituciones tradicionales de representación de los trabajadores han sufrido importantes transformaciones. Las razones de dichos cambios, tanto micro y macro, han sido totalmente diferentes, e incluyen cambios políticos, esfuerzos económicos, organizacionales y de reestructuración industrial, grandes competencias nacionales e internacionales, flexibilidad en los conceptos de producción, la introducción de información tecnológica en todos los sectores de la economía y la creciente necesidad de una mayor flexibilidad numérica y funcional. Se dan importantes diferencias en las estrategias a seguir, sin embargo, en general los cambios evidencian la necesidad de desarrollar nuevas fórmulas de participación y representación, que reemplacen las instituciones tradicionales, para lo cual se proponen algunos modelos emergentes, dirigidos hacia la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Este nuevo concepto, en el que se compromete el trabajador, pone a la delantera la solución de los actuales problemas económicos, así como una mayor productividad y una mejor calidad en los productos y en las relaciones industriales.

En México la mayoría de los contratos colectivos son de protección patronal y es en esa proporción que los trabajadores no tienen la posibilidad de representación y defensa mediante un sindicato legítimo. El vínculo control-corrupción tiene hondas raíces políticas y sociales que es necesario desactivar para que las futuras relaciones laborales sean más sanas.

Es importante que revisemos la variable contratación colectiva, porque con independencia de nuestras voluntades, es una de las dos; la otra es las formas de participación y lucha colectiva, que justifica la existencia de los sindicatos. Para que haya libertad sindical, consideramos que cuando menos debe apreciarse la necesidad de que las relaciones laborales se den dentro de parámetros que impliquen: absoluta autonomía de las organizaciones sindicales, tanto de la empresa como del Estado, que no existe en la mayoría de los sindicatos que hoy administran la relación laboral; real representación de los trabajadores, que en muchos casos es discutible; democracia interna de las organizaciones sindicales, que por supuesto cuestiona a las organizaciones tal y como hoy son y sobre todo a sus direcciones y a la forma como ejercen la representación.

Los cambios reclaman transformaciones no solo en las relaciones laborales sino también en las formas de organización colectiva de los trabajadores y en

12. B. Keller: «Rapporteur's Report: Emerging Models of Worker Participation and Representation» en *British Journal of Industrial Relations* vol. 33 N° 3, 9/1995, p. 9.

las formas de participación y lucha que emprendan. Estos cambios no es factible que operen con esquemas sociales de ejercicio del poder del pasado, no coinciden con el corporativismo clientelar, con la simulación de contratos colectivos que anteriormente, como opción fácil, dio tranquilidad a los empresarios que menos entendían las sanas relaciones colectivas con sus trabajadores; el corporativismo y la simulación crearon un monstruo que esteriliza productividad, competencia, calificación y cualquier otro requerimiento del presente económico y laboral, que finalmente, neutraliza toda iniciativa tendiente a sacar al país del lugar en que se encuentra.

La libertad sindical, entendida como plenitud del derecho de asociación de los trabajadores, es tema prioritario en la agenda laboral, es la puerta de entrada para una reforma viable del marco normativo del trabajo. Debemos apreciar que la reforma laboral transita por el terreno de los hechos y que, lo que en buena parte de los contratos colectivos se establece, atenta en contra de la estabilidad en el trabajo y de las garantías salariales, y dista mucho de ajustarse a lo que la ley dispone. Todo ello respondiendo a razones estructurales como el alto índice de desempleo y otros fenómenos que como este, imponen la flexibilidad en el trabajo.

Sin embargo, el tema de la libertad sindical pareciera ser una cuestión que asusta revisarla. Así vemos que de diversas maneras el sindicalismo oficial parte del supuesto de que la vida sindical es democrática, y el Gobierno acepta y promueve las reformas laborales en materia de salario, jornada y estabilidad en el trabajo, pero se niega a que se toquen los temas colectivos, particularmente el derecho de asociación, bajo el supuesto de que estos no reclaman modificación alguna. El por qué de estas conductas, está en cómo se han creado espacios de poder, político y económico, así como la dificultad con que se acepta perderlos. Evidencia que los derechos de los trabajadores están en manos de las direcciones sindicales y éstas no los soltarán.



Son muchas las direcciones sindicales que sin entender lo que es libertad sindical, protestaron por la tesis sostenida por la Suprema Corte de Justicia que se pronunció a favor de la pluralidad sindical, y declaró inconstitucional un artículo de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado aprobada en los años 60; pluralidad sindical que es presupuesto obvio de la libertad y de la democracia en las organizaciones de los trabajadores e incluso argumentaron los sindicatos tradicionales que se atenta en contra de la propia existencia de los sindicatos, como si dependiera de ella y de su participación en ellas. La carencia de libertad sindical se evidencia de múltiples maneras:

– En el registro sindical mismo, en los obstáculos formales y de hechos para que se otorgue éste y en el carácter constitutivo de la organización sindical que tiene dicho registro.

– En la carencia de autonomía que viven las organizaciones sindicales que han sido reducidas a instancias de gestión de condiciones laborales menos malas e incluso dentro de los lineamientos que la Secretaría del Trabajo establece en temas fundamentales como empleo y salario.

– En el secreto con que se llevan los registros de contratos colectivos por parte de todas las autoridades del trabajo negándose el conocimiento incluso a los propios trabajadores involucrados que ignoran, en muchos casos, hasta el nombre de la organización sindical que los representa.

– En el registro de asociaciones de trabajadores que hoy se tiene en la que se otorgan verdaderas patentes que facultan a personas a ejercer el derecho colectivo de asociación como patrimonio propio.

– En el incumplimiento de la obligación de algunas direcciones sindicales que tienen que presentar cuentas de las cuotas sindicales y del patrimonio de la organización ante sus afiliados que utilizan como cartera personal tanto para consolidar su poder político como para beneficios individuales. Esta realidad crea un desencanto en los trabajadores respecto de lo que son sus sindicatos o una motivación para escalar a las direcciones con fines totalmente ajenos a los que debe tener una dirección sindical; ello también es expresión y motivo de importantes manifestaciones de antidemocracia sindical.

– En la constante pérdida de la valoración de la participación individual, en los procesos en que se definen los intereses colectivos, en la cultura del fraude que por décadas se ha construido; la participación de los trabajadores en los recuentos en que se determinan los aspectos fundamentales de su vida colectiva, se denota esta práctica de fraude, y se ve limitada como consecuencia de las múltiples expresiones de violencia que inhiben su voluntad y desalientan su presencia ante la inminente represión que pueden llegar a vivir.

Es también expresión de antidemocracia sindical el registro secreto de contratos colectivos y organizaciones sindicales, que ha posibilitado hacer los

«contratos de protección», una empresa por demás rentable que ofrece «estabilidad laboral» a cambio de jugosas pensiones, acabándose así con la verdadera contratación colectiva y con el auténtico derecho de asociación en sindicatos, secreto que las autoridades del trabajo construyeron bajo el argumento de que de hacerse pública esta información, se producirían contiendas sindicales opuestas a la paz social necesaria. Jugó finalmente en contra de los trabajadores el mismo esquema normativo que estableció la posibilidad de que se organizaran con el máximo de libertad por rama, por región, por empresa, incubando las condiciones para que se gestaran membretes sindicales que impiden la contratación única, ante un empleador común, y de ello se tiene absoluta ignorancia visto el secreto con que se lleva el registro de organizaciones sindicales. Las grandes empresas, sin tomar de su universo las sucursales u oficinas que tienen y sin respetar que el total de los trabajadores que emplean son los titulares del derecho colectivo de contratación, pueden realizar su contratación colectiva con la coautoría de titulares de membretes sindicales, a partir de un «menú a la carta» que les posibilita las mejores condiciones con las diferencias regionales o sectoriales que les conviene establecer. Esta es una más de las expresiones de antidemocracia sindical que hoy vivimos y que merece que reflexionemos sobre la necesidad y conveniencia de enfrentar.

En aras, en el mejor de los casos, de buscar una paz social que ignora que la única forma de lograrla es con el compromiso de todos los actores sociales participantes en el proceso de construcción de nuestra realidad, las autoridades del trabajo han incurrido en múltiples conductas que desnaturalizan los derechos laborales, de manera vertical han determinado lo que es necesario para el desarrollo económico y la estabilidad política y ello tiene como consecuencia que los propios actores sociales no comparten e incluso no conocen el proyecto en que están involucrados. La verticalidad y el secreto no pueden ser las variables en las que se construyan los requerimientos que tiene una sociedad como la nuestra y menos con las que construyamos la ya añorada salida de la crisis que por lustros nos ha azotado.

La publicidad que del registro de organizaciones sindicales se hace en los últimos tiempos, es un avance importante que debemos aplaudir al Gobierno Federal del Distrito Federal y a toda aquella administración estatal que se decida a transitar por el sendero de la democracia, pero esta información es insuficiente, es un cúmulo de nombres sin vida, es un diccionario que como cualquier otro, debemos tener condiciones para servirnos de él en la interpretación y uso de una lengua o forma de comunicación que practiquemos.

Cobra relevancia esta información en la medida en que podamos cruzarla con la de otra variable fundamental que es necesario también que se haga pública: el conocimiento de los contratos colectivos que se encuentran vigentes y depositados ante la autoridad, que son marcos regulatorios de las relaciones laborales hoy establecidas en nuestra ciudad y afectan a un número indeterminado de trabajadores. Hacer público quiénes son los sindicatos que

los detentan, quiénes los dirigentes de las organizaciones sindicales, cuándo se revisaron por última vez los contratos y de qué forma se modificaron. Por supuesto que esto es posible en la era de la computadora y no debe asustarnos el que sean alrededor de 80.000 contratos colectivos los que se encuentran registrados en Ciudad de México y 10.000 los federales, entre otras razones porque en el caso del Distrito Federal son poco más o menos 20% de ellos el que se revisa al año y los demás son letra muerta, contratos de protección que por supuesto en beneficio de la libertad sindical debieran ir al archivo muerto, regresando a los trabajadores por ellos afectados la plenitud de sus derechos colectivos para que los ejerzan o repudien con absoluto apego al pleno alcance y contenido de la libertad sindical. Esta es una información que de manera temerosa se niega a colectivizar el Estado que hoy sufre serias transformaciones como exigencia de la sociedad.

Algunos temas sobre los que deberíamos entrar a discutir como necesidades de la libertad sindical y que se ponen de manifiesto por la relevancia que toma la resolución de la Corte comentada y también por los propios acuerdos que toma la Secretaría del Trabajo en el ámbito internacional del Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte paralelo al Tlcán serían:

- 1) El derecho a ejercer acciones laborales con base en la mera manifestación de voluntad de un grupo de trabajadores.
- 2) La necesaria prohibición e incluso penalización que debe existir a la autoridad laboral, en los supuestos en que se requiera cualquier tipo de información relacionada con la vida de los sindicatos.
- 3) La necesidad de reconocer el derecho de los sindicatos de definir y modificar su esfera de acción con absoluta libertad, esquema que existe en otros países y que choca con las limitaciones que una y otra vez imponen las autoridades del trabajo a los sindicatos, definiendo finalmente la naturaleza, alcances y pretensiones de las organizaciones sindicales.
- 4) La necesidad de crear el Registro Público de Organizaciones Sindicales con obligación de expedir copias de las documentaciones depositadas a todo aquel que las solicite.
- 5) La necesidad de crear el Registro Público de los Contratos Colectivos vigentes, única forma en que la información sobre las organizaciones sindicales existentes tiene sentido.

Este es el inicio de una agenda que seguramente será mucho más amplia en la medida en que verdaderamente nos propongamos transitar por el sendero de la democracia y reivindicando la libertad sindical, reiteramos, única forma de intentar en lo laboral un modesto paso en la construcción del nuevo pacto social hoy necesario.