



INDICALISMO CORPORATIVO

LA CRISIS TERMINAL

Armando Rendón Corona



Miguel Ángel
Porrúa



Las ciencias sociales
SEGUNDA DÉCADA



CONCERN
DECIDIR
CONSTRUYER
LA UNIÓN
DE LAS
AMÉRICAS



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA, División de Ciencias Políticas y Participación



**INDICALISMO
CORPORATIVO**

LA CRISIS TERMINAL



Luis Mier y Terán Casanueva
Rector general

Ricardo Solís Rosales
Secretario



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA División de Ciencias Sociales y Humanidades

José Lema Labadie
Rector

Javier Melgoza Valdivia
Secretario

Rodrigo Díaz Cruz
Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades

Jorge Issa González
*Coordinador General del Consejo Editorial
de la División de CSH*



INDICALISMO CORPORATIVO

LA CRISIS TERMINAL

Armando Rendón Corona



**CONOCER
PARA DECIDIR**
EN APOYO A LA
INVESTIGACIÓN
ACADÉMICA

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA



Unidad Iztapalapa Casa abierta al tiempo

Miguel Ángel

Porrúa

MÉXICO • 2005

Esta investigación, arbitrada por pares académicos,
se privilegia con el aval de la institución propietaria
de los derechos correspondientes.

La H. CÁMARA DE DIPUTADOS, LIX LEGISLATURA,
participa en la coedición de esta obra al
incorporarla en la serie CONOCER PARA DECIDIR

Coeditores de la presente edición
H. CÁMARA DE DIPUTADOS, LIX LEGISLATURA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
MIGUEL ÁNGEL PORRÚA, librero-editor

Primera edición, noviembre del año 2005

© 2005
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

© 2005
Por características tipográficas y de diseño editorial
MIGUEL ÁNGEL PORRÚA, librero-editor

Derechos reservados conforme a la ley
ISBN 970-701-656-6

Queda prohibida la reproducción parcial o total, directa o indirecta del contenido de la presente obra, sin contar previamente con la autorización por escrito de los editores, en términos de la Ley Federal del Derecho de Autor y, en su caso, de los tratados internacionales aplicables.

IMPRESO EN MÉXICO  PRINTED IN MEXICO

www.maporrúa.com.mx
Amargura 4, San Ángel, Álvaro Obregón, 01000 México, D.F.

Introducción

EN LA historia del movimiento obrero en el siglo XX, la década de los noventa tiene un significado concluyente. Desde su azaroso surgimiento en el último tercio del siglo XIX y el enorme esfuerzo organizativo desplegado a consecuencia de la Revolución mexicana de 1910, llegó a ser un soporte indispensable del nuevo régimen posrevolucionario y las reformas sociales que configuran la versión local del Estado de bienestar, para luego convertirse en una camisa de fuerza sobre un proletariado sometido a los designios del desarrollo del capitalismo mixto. Al final, la forma corporativa del sistema del que ha sido parte esencial, sirvió para abrir el camino a la nueva forma de dominación sintéticamente llamada neoliberal, signando con ello su epitafio.

Hablamos en general del movimiento obrero por el papel determinante que han jugado los sindicatos corporativos sobre el conjunto de las clases trabajadoras y sobre el sindicalismo periférico caracterizado por su orientación autónoma y democrática. En los capítulos que siguen presentamos aspectos importantes de un proceso político que condensa la desestructuración de la forma fordista de la relación entre trabajo y capital, y del corporativismo de tipo estatista en el plano político. El actor principal es el Congreso del Trabajo bajo cuyo encuadramiento en los años noventa se asegura la transición pacífica del capitalismo mixto a la economía globalizada, y del gobierno del partido de Estado al pluralismo de partidos. Propiamente se trata del segmento mayoritario de lo que resta del sindicalismo después de dos décadas de reestructuración económica, acuciada por las

recurrentes crisis económicas que han venido desestructurando a la sociedad y transformando la cultura.

En los noventa se apresura el quebrantamiento del sistema de partido de Estado que monopolizó el poder durante más de siete décadas y rigió toda la vida política del país; un ámbito crucial de las transformaciones fue el sistema de partidos y de elecciones que comenzó a abrirse a un sistema de competencia real, separando al gobierno del control de los organismos electorales, haciendo retroceder la manipulación del sufragio, los fraudes, el voto corporativo de los sindicatos y la disciplina electoral de todas las organizaciones sociales corporativizadas, ampliándose gradualmente los espacios democráticos en regiones y sectores donde el dominio del PRI era completo.

No obstante, en el ámbito laboral-sindical la burocracia corporativa siguió siendo hegemónica, y siguió practicando casi todos los controles propios de este régimen, sin que hubiera posibilidad alguna de introducir siquiera un mínimo de cambios democráticos que atenuaran el mando autoritario de una burocracia, que en algunas organizaciones es vitalicia y hereditaria, donde el cambio de dirigentes ni siquiera se ha cuidado de encubrir la existencia de élites cerradas. Esta burocracia vivió los noventa llevada por la inercia del régimen político, reproduciendo en su espacio la disposición patrimonialista y la corrupción, que le ha permitido mantener intacto su carácter de "burguesía sindical" por virtud de un sistema de representación que ha sido un verdadero modo de acumulación de capital.

Sólo aparentemente puede hablarse de una adhesión de los trabajadores a los sindicatos, puesto que el mayor peso de la asociación continuó caracterizándose por la afiliación obligatoria, el encuadramiento rígido de la acción reivindicativa y la ausencia de participación en la vida de la organización, aunque la disciplina estricta ha pasado por cada vez mayores dificultades para imponerse. Disponía ampliamente de los mecanismos de represión interna, en especial de la cláusula de exclusión en su modalidad de expulsión, mientras el Estado impedía toda manifestación de libertad sindical, respaldando las depuraciones obtenidas por ese

medio en los tribunales laborales, además de todo un arsenal de instrumentos de control, básicamente el registro de contratos, dirigentes y sindicatos. La “colusión monstruosa” (impúdica frase del entonces secretario del Trabajo Arsenio Farrell, en 1985) de intereses patronales, gubernamentales y de la burocracia sindical, siguió negando la aplicación de la ley en favor de los trabajadores, cuya expresión máxima son los “contratos de protección”.

Antes como ahora, los trabajadores al servicio del Estado siguieron atados a un marco restrictivo contenido en el apartado B del artículo 123 constitucional, que había mantenido el monopolio de la representación por una sola federación corporativa, hasta que la Suprema Corte de Justicia de la Nación intervino interpretando a su manera la libertad sindical; a pesar de la negación del derecho a la huelga, brotaban una y otra vez los conflictos en los centros de trabajo por reivindicaciones económicas y democracia interna, cuya expresión más generalizada se presentó a finales del año 2000, cuando empleados federales emprendieron un movimiento por un bono sexenal que significó todo un fenómeno de desobediencia, una vez que el PRI había perdido la elección presidencial. Pero durante todo el periodo en cuestión siguió siendo común la intervención represiva de las autoridades contra los movimientos laborales, aplicando el esquema de siempre de medidas administrativas y control mediante la burocracia de los sindicatos federados.

Fue tal la eficacia de ese sistema que muy poco sobrevivió a los innumerables movimientos que impugnaron el orden establecido, como fueron los movimientos por la independencia y la democracia sindical en los setenta y los ensayos de coordinación y de aglutinamiento diversos que se prolongaron hasta los ochenta. El debilitamiento del sindicalismo independiente y democrático fue un factor más de la pérdida de la capacidad de resistencia de todas las categorías del trabajo, apenas compensado por el corrimiento a la izquierda de algunos sindicatos integrados al Congreso del Trabajo.

En ese periodo entran en crisis las políticas e instituciones sociales heredadas del Estado de bienestar y el pacto corporati-

vo. De la larga crisis económica de los ochenta se pasa al quebranto de prestaciones sociales de que gozaban amplios sectores de trabajadores, tales como, la seguridad social, la protección al salario (subsidios, créditos), la estabilidad en el empleo y diversas prestaciones institucionalizadas, cuya administración ha usufructuado la burocracia sindical y en la que ha basado la formidable arma del clientelismo. Al irse perdiendo todo esto que garantizó la paz duradera en las relaciones laborales, nada podía detener la tendencia prolongada a la baja del salario y su participación en el ingreso nacional, así como tampoco la caída en la tasa de empleo formal, mientras aumentó la precarización y el trabajo informal. El abandono de la regulación del trabajo afectó directamente a los contratos colectivos sin requerir para ello de ninguna reforma integral de la legislación laboral, excepto en materia del Seguro Social y la privatización de los fondos de retiro a partir de 1993.

Desde 1983, bajo el gobierno de Miguel de la Madrid, se inauguró un nuevo trato hacia el trabajo y hacia el movimiento obrero, las políticas neoliberales rompieron el pacto que por décadas mantuvo el Estado con la clase obrera: se impusieron nuevas normas de trabajo, flexibles en el puesto de trabajo y en lo salarial. Al comenzar los noventa la recuperación del crecimiento pudo mejorar el empleo aunque no el salario, pero no por mucho tiempo porque los gobiernos de Salinas-Zedillo provocaron otra severa crisis entre 1994 y 1996. Durante las sucesivas crisis, numerosas empresas aprovecharon la oportunidad para cerrarlas, reabriéndolas una vez transformadas las relaciones laborales a favor de los empresarios. El resultado fue el debilitamiento a todos niveles del otrora poderoso “movimiento obrero organizado” (eufemismo del sindicalismo corporativo nucleado por el Congreso del Trabajo), al tiempo que abría paso el nuevo modelo de dominio empresarial en los centros de trabajo. La clase obrera empleada iba a ser disciplinada, puesta a trabajar prácticamente sin restricciones, sin capacidad para negociar ni el salario, ni el tiempo de trabajo, sin poder frenar la mutilación de los contratos colectivos ni el abatimiento de prestaciones históricas.

La caída brutal de la tasa de sindicación obedece a nuevos factores: la política de desaparecer los sindicatos o sustraerle sus miembros mediante los empleados de confianza y la subcontratación; la precarización del trabajo y el crecimiento del trabajo informal; la política de sustitución de las organizaciones reales, aunque fueran “charras” por sindicatos de “protección” o “fantasma”, que convirtió la contratación colectiva en un mercado controlado por el hampa, cuya función ha sido la libre disposición de la fuerza de trabajo por los patrones, sobre todo transnacionales. El resultado de todo esto ha sido la más completa desorganización de la fuerza social del trabajo que se haya visto nunca. De la sumisión mediante la máxima estructuración al dominio sobre una masa atomizada e insegura.

Como solía decir C. Salinas, se emprendió la reforma económica sin cometer el error de Gorbachov de simultáneamente hacer la reforma política, es decir, empleando a plenitud los mecanismos del sistema autoritario, al tiempo que dejaba al “mercado”, al capital, el manejo de la economía. El proyecto económico compartido entre la burocracia política emanada del PRI y los grandes capitalistas, se fue imponiendo en los centros de trabajo sin necesidad de consenso alguno, y con ello el pacto entre el Estado y el movimiento obrero se derrumbó. Sólo por mantener la disciplina laboral se siguieron firmando los pactos corporativos hasta 1997, toda una época que se fue y que simboliza la muerte de Fidel Velázquez. Otra significación tendrá el pacto corporativo reeditado por Carlos Abascal desde la Secretaría del Trabajo en el 2001.

No es paradójico que el viejo corporativismo sindical sirviera, y muy bien, a la implantación de la política neoliberal bajo el signo de la “nueva cultura laboral”. En tanto que era parte constitutiva del régimen autoritario, carecía de otra opción para conservar su función de intermediario casi exclusivo que no fuera aplicar la política laboral en turno. Lo viejo se negó a abandonar el campo, mientras las fuerzas alternativas no podían crecer. Siguió dándose viejas prácticas corporativas al lado de algunas reformas sindicales. Continuaron las viejas élites, algu-

nas de ellas renovadas, al frente de los sindicatos; algunas de ellas otorgaron espacios a la oposición de izquierda con el ánimo de cooptarla o de estabilizar el conflicto, aunque por otro lado representó un cierto equilibrio de fuerzas y la extensión del pluralismo político en el ámbito sindical. Esto permitió la concesión de leves reformas estatutarias que sustancialmente no cambiaron el gobierno vertical de los sindicatos.

Esta vía de la reforma económica explica por qué no se produjo ninguna ola de destitución de los dirigentes nocivos. Desde los viejos líderes sindicales fueron removidos se dieron situaciones diversas. En sindicatos importantes donde había una especie de simbiosis entre las instituciones y la burocracia sindical, el cambio fue dirigido desde el Estado; comenzó violentamente con el “quinazo” en 1989, donde los líderes petroleros fueron encarcelados; luego la corriente de Jonguitud Barrios en el SNTE, Vanguardia Revolucionaria, fue desplazada, y la misma suerte corrió Punzo Gaona en el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS), usando la misma técnica del golpe de palacio entre camarillas. Por lo general subieron camarillas con menos escrúpulos (ferrocarilleros, azucareros, etcétera).

El cambio más significativo sufrido por el monolítico Congreso del Trabajo fue producto de una secuencia en la que un grupo de sindicatos formó una federación (la FESEBES), que a mediados de la década impulsó un proyecto reformista que aglutinó a otras organizaciones del mismo CT en el foro “Los Sindicatos ante la Nación”, de los cuales una buena parte se escindió finalmente en 1997 para crear la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). La UNT se presentaba como una alternativa a la crisis del corporativismo, dispuesta a reagrupar a los sindicatos que se le desprendieran. Un segundo esfuerzo de presentar una alternativa al sindicalismo de izquierda fue la integración del Frente Sindical Mexicano encabezado por el SME. Ambos agrupamientos marcharon separadamente, aunque en algunas circunstancias se alían ante los peligros que a cada momento plantean las políticas neoliberales, como son los intentos de privatización de los energéticos (donde se acercó el sindicato petrolero) y contra el

proyecto Abascal de reforma laboral, ya durante la administración panista.

No obstante el importante desarrollo programático de esas organizaciones, en particular lo hecho por la UNT, la democratización de sus sindicatos es muy dispareja y no se sale del contexto nacional en lo que se refiere al control más o menos cerrado por burocracias. Es representativo de esto el caso del sindicato de telefonistas, dirigido desde 1976 por Francisco Hernández Juárez, pero también en otros como el STUNAM y el sindicato del IMSS, donde se reproducen muchos de los mecanismos de control sindical corporativo.

Otro cambio que afectó al corporativismo sindical, originado por la reestructuración económica pero también por la legislación electoral y nuevos comportamientos políticos, es el paulatino alejamiento formal del PRI de algunos sindicatos importantes. En varias organizaciones se eliminó de los estatutos la afiliación forzosa al PRI, porque de hecho se volvió inoperante el "voto cautivo" hacia el PRI. No sucedió así en todos los casos. La CTM, CROC, CROM, etcétera, siguieron leales al PRI, y parece que así seguirán por siempre, pese a la pérdida de influencia dentro de su partido. Considerando el conjunto de cuotas que el régimen corporativo otorgaba al sector obrero del PRI, hay una fuerte pérdida de posiciones, pero de manera más acentuada en los cargos de elección popular, y de ellos principalmente en el Congreso de la Unión, en tanto que conservaron las posiciones en los organismos tripartitos.

Las élites de las centrales oficialistas entendieron que corrían nuevos tiempos, que había que atrincherarse, y no tanto por la rebelión de las bases, sino por los golpes certeros que los neoliberales les podían asestar desde dentro del PRI y desde el Estado, cuyas riendas ya estaban pasando a manos de otros partidos en estados y municipios, anunciando lo que finalmente ocurrió a nivel federal. Entre la burocracia corporativa empezó a cundir la inseguridad por el paulatino desgaste del PRI, de lo que para ellos era una de las causas. Lo que en el fondo ha venido ocurriendo es una pérdida de funciones en cuanto a la capacidad de nego-

ciación contractual y de las políticas laborales a nivel nacional. Las autoridades mejor que nadie han sabido de la debilidad numérica y de su peso en las distintas ramas de la economía, por lo que podían relegar a los líderes de la toma de decisiones y de la colonización que habían logrado sobre las estructuras de poder. La cuestión entonces era adoptar el programa neoliberal y prestarse a aplicar la desregulación a cambio de permanecer al mando de sus sindicatos.

En contrasentido avanzaba el cambio político en el país. Ciertamente la resistencia a la implantación del régimen neoliberal no provino del sindicalismo corporativo, que no representaba una barrera sino un factor de desorganización y despolitización de los distintos sectores de trabajadores, que quedaron aislados ante los despidos y la flexibilización, sin posibilidad de construir nuevos sindicatos y liderazgos. La resistencia se dio puertas afuera de los centros de trabajo, reflejándose de mil maneras en otros movimientos de resistencia en muchos sentidos antisistémicos; algunos de sus momentos y expresiones notables fueron los movimientos estudiantiles de los años 1986-1987 y en el siguiente movimiento en la UNAM en 1999-2000, que dejaron secuelas, como también lo hizo el movimiento de 1968; los frentes urbano-populares que le siguieron, los movimientos de defensa del voto y los avances graduales de los partidos de real oposición desde los años ochenta; singular importancia tuvo la ruptura del PRI, el aglutinamiento de las izquierdas y el surgimiento del Frente Democrático Nacional en 1987, que desembocó en la rebelión electoral de 1988 y luego en la formación del PRD en 1999. Fueron diversos los movimientos sectoriales que han impactado el cambio de mentalidades, aunque no todos con la profundidad de los movimientos de género y el alzamiento indígena del EZLN de 1994.

En fin, una conjunción de procesos marcó la derrota del PRI en las elecciones presidenciales del 2000, a favor de una derecha dispuesta a salvar el sistema y el programa de los vencidos. En la década de los noventa se cierra un ciclo histórico y un nuevo modelo de relaciones labores se abre paso. Las elecciones del 2 de julio de 2000 dieron fin al régimen de partido único, pero

esto no se tradujo en ningún cambio en el modelo económico vigente desde hacía dos décadas, ni tampoco produjo la extinción del viejo aparato corporativo sindical.

Ya con el panismo en el poder, asistimos también al retorno de las tradiciones católicas y la extrema derecha que habían estado fuera de nuestro escenario político, exponente de ella es el secretario de Trabajo, Carlos Abascal (ex presidente de la Confederación Patronal). Con el voto popular, ha llegado al poder la vieja derecha doctrinaria y la nueva derecha empresarial, con Vicente Fox, parodia de caudillo populista. Con una propuesta económica que reedita al neoliberalismo y que resultó ser sumamente agresiva en otros aspectos, como en la reforma fiscal confiscatoria de los ingresos de las clases mayoritarias, la privatización de los energéticos, la contrarreforma al derecho laboral y la destrucción de la incipiente democracia.

En el terreno laboral sindical, el “gobierno del cambio” se siguió apoyando en las viejas estructuras sindicales corporativas, una práctica que el panismo conoce bastante bien en los estados en los que ya ha gobernado, algunos de ellos por varios periodos. Tampoco le son ajenos los sindicatos blancos abiertamente promovidos e integrados a la empresa y el corporativismo patronal, organismos a los que Carlos Abascal les abrió espacio en el neocorporativo Consejo para el Diálogo de los Sectores Productivos y en la negociación del proyecto de contrarreforma laboral. Entonces sigue en pie la exigencia de reformar el Estado desmantelando las estructuras corporativas.

En el periodo que estudiamos, 1990-2001, se pueden ver tendencias contrapuestas que muestran varias tendencias dentro de la crisis prolongada del sistema político y del sindicalismo. La opción neoliberal no es la única posible que nos presenta la historia por venir. En medio de la evolución parcial, lenta e incierta de la transición a la democracia, el movimiento por un nuevo proyecto de sindicalismo democrático persiste.

Los desafíos del movimiento obrero son cada vez más complejos a causa en primer término de la caída de la tasa de sindicación y la desorganización de la mayoría de los trabajadores.

Debe entonces plantearse la recuperación de su capacidad organizativa, que pasa por la sindicación de millones. Es evidente que la simple demanda de aumento salarial que rutinariamente levantan los líderes corporativos no puede resolver ninguno de los problemas. Los sindicatos tendrían que emprender un nuevo proyecto económico y social que resuelva el desempleo estructural, que ponga en el centro el empleo para todos bajo una concepción nueva de la distribución del tiempo de trabajo productivo y trabajo en beneficio de la sociedad.

Se requiere crear las condiciones para recuperar la capacidad de negociación y contratación colectiva de las condiciones de trabajo, destacadamente de la productividad, y en un plano más amplio la recalificación del trabajo en todas las esferas, la redistribución progresiva del ingreso nacional, lo cual significa llevar la democracia al ámbito de las relaciones de trabajo. En fin, la historia no ha cancelado el protagonismo de los trabajadores en la construcción de un nuevo proyecto nacional.

Aun dentro de su confinamiento a un 10 por ciento de la población económicamente activa, el sindicalismo podría jugar un papel si la mayoría de las organizaciones tuviera una existencia real, lo que depende de su democratización. Pero la democracia sindical, en su mayor parte, es una tarea todavía por realizar, y ella es una condición indispensable no sólo para recuperar el principal instrumento de protección del trabajo, sino para intervenir en pie de igualdad en la modernización económica y de las relaciones laborales, que exigen una renovación programática. Sólo un sindicalismo renovado mediante su democratización puede convertirlo en una base firme para una nueva etapa histórica de organización de las fuerzas del trabajo.

Dentro de su aislamiento y pérdida de protagonismo, el sindicalismo enfrenta el reto de dejar de creerse depositario de la vanguardia del resto de los movimientos sociales y culturales, y en consecuencia contribuir a la formación de amplias alianzas y solidaridades en torno a un proyecto nacional. El proceso de asunción de los derechos de ciudadanía de los consumidores, usuarios, derechohabientes de los servicios públicos y privados

exige una puesta al día de la relación con el ciudadano trabajador y absorber sus reivindicaciones en cuanto a la calidad de los productos y servicios, al desarrollo sustentable, control social sobre el mercado, impulso a la propiedad social, la redistribución del ingreso y, en general, en torno a la democratización de la economía y la política, que permitan someter al control social el nuevo despotismo del capital.

La globalización del capitalismo en su forma actual plantea con más fuerza que en el pasado la formulación de nuevas estrategias y nuevas alianzas internacionales, que contrarresten la competencia desventajosa para todos entre las clases obreras de todos los países, asumiendo tareas de gran envergadura como una nueva distribución del trabajo para que alcance a las masas crecientes de desempleados y subempleados, con medidas cruciales como la reducción mundial del tiempo de trabajo, los derechos humanos laborales, sociales, políticos e individuales de los trabajadores migratorios, la protección de la infancia obligada a trabajar, la equidad de géneros en todos los planos, el acceso al conocimiento de todos los pueblos del mundo, el control social sobre las nuevas tecnologías y procesos económicos, el desarrollo sustentable y el comercio equitativo.

En fin, el sindicalismo anda en busca de encontrar su nuevo lugar en la sociedad y tendrá que pasar por una transformación de las mentalidades y alentar nuevas utopías.

Representatividad sindical y representación política del Congreso del Trabajo

INTRODUCCIÓN

DESDE finales del siglo xx se observa una tendencia internacional a la disminución del tiempo de trabajo, del empleo formal y de la tasa de sindicación, aunque esta tendencia es variable según las regiones y países. En el caso de México esta tendencia cobra un significado especial debido a que la mayor parte del sindicalismo ha estado integrado a un sistema corporativo de tipo estatista. De ahí que la crisis del sindicalismo sea a la vez una crisis de hegemonía del sindicalismo corporativo que se mantuvo sobre los trabajadores durante la mayor parte del siglo xx y el comienzo del xxi. Desde una perspectiva histórica, existen firmes evidencias para prever que las tendencias económicas y políticas en la época neoliberal hacen improbable la sobrevivencia de este tipo de sindicalismo, de lo que dan prueba aun sus esfuerzos por adaptarse a las nuevas condiciones, una de ellas es la lenta pero progresiva democratización del sistema político que evoluciona hacia un pluripartidismo que desplaza al Partido Revolucionario Institucional (PRI) como partido de Estado. Otra condición es el cambio tecnológico y la desregulación de la economía y de las relaciones laborales, que arrastra al Estado de bienestar.

La crisis política de la burocracia sindical corporativa se manifiesta en dos planos: el estructural, que es el descenso de la tasa de sindicación, expresada en una membresía sindical cada vez más disminuida y, en el plano del régimen político, por la progresiva pérdida del poder y desintegración del PRI. El corporativismo sindical sigue siendo un factor de poder, pero su función

en el sistema y por tanto su peso específico está transformándose en la misma proporción en que pierde representatividad numérica, económica y política, en tanto que otras coaliciones de sindicatos que se presentan como alternativa real disputándole al Congreso del Trabajo (CT) su monopolio de la representación, intermediación e interlocución.

El descenso de la tasa de sindicación es un fenómeno que afecta a la totalidad de los sindicatos y notoriamente a los afiliados al CT, cuya magnitud no se puede conocer con precisión en la medida en que se ha considerado como un secreto de Estado. La pérdida de fuerza cuantitativa y cualitativa del CT obedece a distintas causas combinadas, entre las que destacan: la reducción del empleo formal y el incremento del informal; el cambio en los procesos productivos, cuya consecuencia ha sido la política de flexibilización de las relaciones laborales, es decir, la disposición discrecional de la fuerza de trabajo y su precarización, contraria a la estabilidad en el empleo y a la sindicación, reorganización económica que muchos empresarios han utilizado para combatir en general a los sindicatos y por tanto el corporativismo. Ha contribuido a ese descenso la política gubernamental que manipula el registro de sindicatos, dirigentes y contratos, encaminada a obstruir la organización de sindicatos efectivos, al mismo tiempo que ha protegido a los sindicatos corporativos y sobre todo a los sindicatos y contratos de protección, creando un subsistema paralelo ficticio pero eficaz en la desregulación de las relaciones laborales. También han contribuido los despidos en el sector público y en empresas en vías de privatizar y luego privatizadas, así como la política de descentralización del gobierno federal; asimismo, contribuye a la pérdida del monopolio de la representación de la FSTSE y a la inestabilidad sindical, las bases jurídicas de la libertad sindical como la ha interpretado la Suprema Corte. Un factor no desdeñable es la pérdida de capacidad funcional por el descrédito del sindicalismo corporativo entre los trabajadores y su falta de legitimidad, que inciden en la fragilidad de las negociaciones sobre las condiciones del proceso de trabajo.

En medio de estas condiciones externas, agravadas por la dificultad de los líderes corporativos para adaptarse, la importancia política del CT ha disminuido drásticamente; a ello concurren causas internas, como son la pérdida de representatividad y (la inoperancia provocada por) las divisiones internas en el CT y en cada una de sus organizaciones, provocadas por el régimen autoritario que caracteriza al conjunto de las organizaciones, una de cuyas expresiones más significativas fue la escisión de ocho sindicatos en 1997. Frente a tales tendencias que descomponen al CT, pudo amortiguar la crisis mediante una democratización efectiva, pero no lo hizo, al contrario, la burocracia más conservadora prefirió reforzar el control centralizado y la hegemonía de la CTM.

Otro plano de la crisis irreversible del corporativismo es la pérdida del peso político de la burocracia sindical que puede observarse en dos etapas: la primera se caracterizó por un proceso gradual de pérdida de representantes parlamentarios desde la segunda mitad de los años ochenta; en la segunda, el proceso se aceleró por una caída abrupta en todas sus posiciones políticas desde 1997, que tuvo un momento decisivo con las elecciones federales y locales del 2 de julio de 2000, cuando el PRI perdió la Presidencia de la República, algunas gubernaturas y la mayoría parlamentaria, declinación que continuó en los procesos electorales locales de los siguientes años. La pérdida de importancia política de los sindicatos corporativos ha favorecido el avance de la libertad de sufragio, que con frecuencia se ha expresado como un voto de castigo contra el partido oficial, especialmente contra los dirigentes sindicales oficialistas.

LA FICTICIA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

LA SINDICACIÓN es un objeto de la política de las fuerzas que animan la acción de los trabajadores, pero también se ha utilizado para dar mayor o menor importancia a los sindicatos corporativos y a los que están fuera del control estatal. De ahí que se distinguan dos líneas de desarrollo de la sindicalización no nece-

sariamente contrapuestas. La primera revela las discontinuidades en los esfuerzos de los trabajadores y las corrientes políticas que se mueven en su interior, con el objetivo de organizar la defensa contra la explotación, así como también con el fin de participar en el diseño de la política nacional. La segunda responde a la política gubernamental que alienta o desalienta la organización según las alianzas en el poder y las metas del desarrollo sobre todo en la época de economía mixta, en la que el trabajo ha sido una variable en los planes de desarrollo.

La primera gran ola de organización vino después de la dictadura porfirista y del fin de la Revolución de 1910, siendo la CROM la central hegemónica en los años veinte. Luego de un periodo de confrontaciones intersindicales, durante el gobierno de Lázaro Cárdenas alcanza un nuevo auge y una mayor centralidad a partir de la formación de la CTM. Desde los años cuarenta hasta los ochenta siempre ocurrieron agrupamientos opuestos a esa central, pero no en todas las épocas influyeron en una mayor sindicación, o por lo menos no bastaba su propio impulso puesto que el régimen impuso un sistema de control. Nos podemos dar una idea de lo anterior con los siguientes datos de la parte sindicalizada de la población económicamente activa (PEA): 1930, 5.5 por ciento; 1940, 15 por ciento; 1950, 9.8 por ciento; 1960, 10.8 por ciento; 1970, 15.2 por ciento; 1979, 12 por ciento, 1999, 8.9 por ciento.¹

La representatividad del sindicalismo corporativo ha sido un misterio gracias al secreto con que ha manejado la afiliación sindical la Secretaría del Trabajo. Ni los líderes saben cuántos afiliados tienen porque no llevan un registro actualizado trimestralmente como lo exige la Ley del Trabajo; los seudodirigentes de sindicatos no se interesan tanto en los afiliados como en los contratos de protección a las empresas que son la fuente regular de sus ingresos; las cuotas sindicales son otra fuente de exacción.

¹Datos recogidos por Guadalupe Cortés y Óscar Alzaga, "Antecedentes de la estructura sindical", *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 52, septiembre-octubre de 1999, pp. 19-22. Fuentes: Guadalupe Rivera Marín, *El mercado de trabajo*, México, 1955; Nacional Financiera, *La economía mexicana en cifras*, México, 1974; César Zazueta y Ricardo de la Peña, *La estructura del Congreso del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984.

Hay que reconocer que los sindicatos activos cumplen con los requisitos que les permitan administrar los contratos colectivos y dan cuenta de sus afiliados a la STPS y a otros organismos oficiales. Así pues, las autoridades saben mejor que los líderes la cantidad de afiliados que tiene el conjunto de los sindicatos, información que se pone en juego en las diversas negociaciones en las que participa el CT, ya sean económicas, como el otorgamiento de los privilegios en la representación en los pactos multisectoriales o en los organismos tripartitos, o cuando se trata de repartir los cargos políticos en el PRI.

En suma, los gobiernos priístas y los líderes han manipulado las cifras de la sindicalización a conveniencia; esto ha ido cambiando en la medida en que los gobiernos estatales del PAN y del PRD toman distancia de los viejos compromisos. En cuanto al primer año del gobierno de Fox, no había pasado el tiempo suficiente para constatar una diferencia, ya que desde los primeros meses se mostró un continuismo por razones de pragmatismo u oportunismo político.

Después de una larga época de secretismo, comienza a conocerse con cierta aproximación el número de trabajadores organizados en el país, al ponerse a disposición del público información de la Secretaría del Trabajo, así como por la apertura de los archivos de las juntas locales de conciliación de Nuevo León, Jalisco y el Distrito Federal, estados donde gobiernan el PAN y el PRD. Esta apertura gradual de la información, la *glasnot* a la mexicana, abre un campo de investigación que es de antaño disponible y estudiado en los países del Primer Mundo.

Existen múltiples indicios del descenso del número de trabajadores sindicalizados además de que es muy reducida la cantidad de nuevos sindicatos registrados. Esto ocurre al margen de la formación de nuevas fuerzas sindicales, que son principalmente reagrupamientos de los sindicatos existentes, en lo que poco incide la organización de nuevos sindicatos. En fin, lo que se observa es una desaparición de sindicatos, desafiliación, falsas organizaciones, descomposición de las centrales; en suma, un proceso de desorganización de los trabajadores.

El registro de los sindicatos se lleva a cabo de acuerdo con cuatro jurisdicciones:

1. Los sindicatos del apartado A del artículo 123 constitucional de competencia federal los registra la STPS.
2. Los sindicatos del gobierno federal regidos por el apartado B, los registra el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.
3. Los regidos por el apartado A pero de competencia local, son registrados por las juntas locales de conciliación y arbitraje.
4. Los sindicatos de los gobiernos de los estados y municipios son registrados por sus propios tribunales.

Algunos indicadores nacionales nos dan una idea de la tendencia declinante del sindicalismo y en particular de las organizaciones adheridas al CT. La población económicamente activa ha aumentado como sigue en las últimas dos décadas: en 1980 eran 22 millones, en 1995 aumentan a 33 y en 1997 a 38; en el 2000 alrededor de 40 millones. Considerando el año 1997, de una PEA de 37.7 millones, 21.7 eran clasificados como trabajadores asalariados; por tanto, potencialmente susceptibles de sindicalizar, pero a partir de ahí hay que comenzar a restar.

De acuerdo con la estadística reunida por Javier Aguilar, en 1993 la población ocupada (PEA ocupada) representó 32.8 millones, y pasó en 1997 a 36.3 y en el 2000 desciende a 34.9 millones; de ella, los trabajadores asalariados representaron en esos mismos años 16.1, 18.4 y aumenta a 23.5 millones en el 2000. De esa cifra se restan los trabajadores por su cuenta, los empleadores, los trabajadores a destajo y los trabajadores familiares y otros que no reciben pago, todas estas categorías no son susceptibles de sindicalización.

Si se compara la población sindicalizada como proporción de la PEA ocupada resulta una disminución: los sindicalizados bajo el apartado A del artículo 123 constitucional en 1993 representaron el 6.9 por ciento y en 1997 el 6.0; los sindicalizados

dentro del apartado B representaban en 1993 el 6.4 por ciento y en 1997 el 5.90. En el año 2000, la proporción de los sindicados respecto de la PEA total (no la ocupada), fue en el apartado A de 5.4 por ciento y en el B de 5.4 por ciento. Sumados ambos apartados representaron en 1993 el 13.3 por ciento y en 1997 el 11.9 por ciento (PEA ocupada) y el 10.9 por ciento en el 2000 (PEA total).

Según el estudio de Zazueta y De la Peña, con datos oficiales y sin interrogarse sobre si eran vigentes o no, para el año 1979 los sindicatos registrados sumaban 10,610. La distribución es la siguiente, como se observa en el cuadro 1.

CUADRO 1
REGISTRO SINDICAL SEGÚN JURISDICCIÓN, 1979

<i>Jurisdicción</i>	<i>Sindicatos</i>	<i>%</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>%</i>
Federal apartado A	2,395	22.6	1'061,263	39.8
Federal apartado B	69	0.7	836,347	31.3
Local apartado A	8,146	76.7	769,448	28.9
Total	10,610	100.0	2'667,058	100.0

Fuente: César Zazueta y Ricardo de la Peña, *La estructura del Congreso del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984.

Resalta del cuadro 1 que los sindicatos nacionales del apartado A representaban el 22.6 por ciento con casi 40 por ciento de los socios, con un promedio de socios de 443, mientras que el apartado A de jurisdicción local, registraba casi a 77 por ciento de las organizaciones, conteniendo apenas al 29 por ciento de los afiliados, es decir, en su mayoría grupos pequeños con 94 afiliados en promedio. En las siguientes dos décadas los sindicatos nacionales siguieron siendo los más importantes, mientras que el pequeño sindicalismo de jurisdicción local no aumentó en números absolutos.

Los sindicatos y afiliados en 1993 y 1997 de jurisdicción federal (apartados A y B) se distribuyen como sigue: sindicatos 1,667 y 1,726; sindicalizados: 2'272,000 y 2'246,000 res-

pectivamente. Los afiliados de jurisdicción local en 1986 fueron 769,000 y 800,000 en 1997. Sumados los de jurisdicción federal y local son 5'251,000 en 1997.²

En resumen, los sindicalizados como proporción de la población ocupada disminuyó, tanto los registrados en el apartado A como en el B. Faltan datos en el rubro de jurisdicción local, pero el dato aportado para 1997 no da una idea de su magnitud, que prácticamente permaneció estancada durante 11 años, lo que hace suponer que disminuyó de considerarse el crecimiento de esa población en números absolutos.

El panorama anteriormente descrito se confirma de acuerdo con el análisis realizado por Javier Melgoza sobre el número de sindicalizados: 1984, 3'390,000; 1992, 4'117,000; 1994, 3'632,000; 1996, 3'152,000; 1998, 3'714,000; 2000, 4'026,000. En relación con la población económicamente activa, la tasa de sindicación cae de 13.6 por ciento en 1992, a 9.07 por ciento en 1996 y llega a 9.81 por ciento en el 2000. La baja en la sindicación afecta más a la industria, no así al sindicalismo gubernamental que tiene mayor estabilidad.³ En números absolutos se produjo una baja entre 1992 y 2000, tanto como en su participación porcentual en la PEA total.

La afiliación sufre otra merma durante la crisis económica, entre 1995 y 1998 se perdieron 2.3 millones de empleos, de los que luego se recuperaron alrededor de 450,000 anuales, pero en nuevas condiciones desventajosas que no restituyeron la sindicación; esa recuperación ocurrió especialmente en las ramas manufactureras y de servicios donde se desvanece la presencia de sindicatos y en cambio van predominando los "contratos de protección", un mero negocio de empresarios y supuestos dirigentes para bajar los costos que representarían los verdaderos contratos y sindicatos.⁴

² Los datos para 1993 y 1997 fueron tomados del INEGI, informes de gobierno de E. Zedillo y C. Salinas; para el 2000 los datos son tomados del XII Censo General de Población, pp. 90-91, cuadro IV.4., p. 109. Véanse pp. 116, 384, 386. Javier Aguilar García, *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*, México, Fondo de Cultura Económica, 2001, 423 pp.

³ Datos del Instituto de Estudios del Trabajo, 1, 4 de junio de 2003, p. 26.

⁴ Estudio de la Universidad Obrera de México, *El Universal*, 11 de mayo de 1998.

Sólo una parte de los asalariados tienen un trabajo formal desde el punto de vista de la estabilidad en el empleo, la seguridad social y la contratación. En 1997, respecto de los 21.7 millones de asalariados, aproximadamente 15.9 millones, el 73 por ciento, estaban asegurados: 13.6 millones en el IMSS y 2.2 en el ISSSTE; en el año 2000 los asegurados del IMSS habían bajado a 12.9 millones y en los siguientes tres años la recesión causó mayores bajas. Con todo, estos trabajadores son los que pudieran tener una situación mejor en cuanto al salario social por las prestaciones que otorgan ambas instituciones, además de las que puedan obtener aquellos que tienen sindicatos y contratos reales.

La cifra de afiliados al IMSS ofrece una aproximación, ya que se debe tomar en cuenta que el 70 por ciento percibe entre uno y tres salarios mínimos, y de ellos, el 95 por ciento pertenecen a micro y pequeñas empresas con hasta 20 trabajadores, número que es el mínimo legal para constituir un sindicato. El concepto salario mínimo también debe tomarse con cautela porque es común que los patrones registren a los trabajadores con un salario menor al que perciben para pagar una cuota menor.

Sin embargo, muy pocos de los trabajadores permanentes son realmente sindicalizados, pero no lo podemos saber con precisión, sólo aproximaciones. Del total de asalariados, únicamente son identificados con relación laboral por tiempo indeterminado 9.7 millones, 44 por ciento, mientras que los empleados por obra determinada eran 1.9 millones, 9 por ciento, y los que tenían contrato verbal eran 10 millones que representaban el 46 por ciento.⁵ Otro cálculo que busca dar una magnitud aproximada es el que ofrece Carlos Paredes, para quien los sindicalizados sólo representan 20 por ciento de la población ocupada, lo que explica la baja cobertura de la membresía del CT.⁶

⁵Antonio Gutiérrez Castro, "Los trabajadores mexicanos", *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 52, septiembre-octubre de 1999, pp. 7-11. Datos tomados del Censo de Población de 1980, la Encuesta Nacional de Empleo de la STPS y la Encuesta Nacional de Empleo del INEGI, 1997.

⁶Carlos Paredes, director de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos, *La Jornada*, 17 de febrero de 2003, p. 43.

Por otra parte, suscita más preguntas que respuestas la información presentada por Francisco Hernández Juárez en el momento de formación de la UNT (1997): que la población económicamente activa era de 36.5 millones, que 14 millones contaban con empleo formal, de los cuales 7 millones estarían registrados como sindicalizados; de esa cifra, el 50 por ciento estarían sujetos a contratos de protección; a la mitad restante habría que deducirle todavía los sindicatos no pertenecientes al CT.⁷

A su vez la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe “El trabajo en el mundo 1997-1998”, estimaba que en México la tasa de afiliación sindical era de 42.8 por ciento (se supone que del sector formal), con una caída de 28.2 por ciento respecto a 1991.⁸ Por su parte, con datos de la OIT y del Banco Mundial, la Asociación Nacional de Abogados Democráticos afirmaba en 1997 que una PEA de 36 millones de trabajadores, sólo 5 millones estaban sindicalizados.⁹

Otra manera de analizar la magnitud de la afiliación sindical es mediante las encuestas del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI); una de ellas es la encuesta nacional en hogares, cuyos resultados pueden ser representativos. Según el estudio estadístico hecho por David Fairris y Edward Levine, basado en dichas encuestas para el periodo 1984-2000, la “densidad sindical” (proporción de trabajadores afiliados a un sindicato), se concluye que descendió del 30 al 20 por ciento en ese periodo; el descenso más dramático ocurrió entre 1984 y 1994 cuando pasó de 30 a 21 por ciento; después de 1996 se estabilizó. Una tendencia algo parecida observaron los estados fronterizos con Estados Unidos, región que concentra las maquiladoras: en 1984 tenía un nivel de 26 por ciento, luego baja un poco y sube a 29 por ciento en 1992; en los siguientes años baja más rápido que la tendencia nacional hasta llegar al 17 por ciento en 2000.¹⁰

⁷ *El Universal*, 4 de noviembre de 1997.

⁸ *Unomásuno*, 4 de noviembre de 1997.

⁹ *El Universal*, 3 de noviembre de 1997.

¹⁰ La muestra representa a trabajadores mayores de 16 años, asalariados, que trabajan más de 20 horas semanales, que tienen un solo trabajo, en negocios que no son propios ni de sus familias; excluye a las cooperativas, a las actividades de agricultura, ganadería, apro-

Además, la tendencia declinante de la sindicalización ocurre en todos los sectores económicos pero no de manera homogénea en el año 2000: en el sector transportes, correos y almacenamiento pasó durante el periodo de 54 a 16 por ciento, en el de minería, electricidad y suministro de gas por ducto bajó de 62 a 47 por ciento, en la industria manufacturera bajó de 29 a 19 por ciento, en servicios de 37 a 29 por ciento, en el comercio de 8 a 3 por ciento; y en la construcción pasó de 9 a 3 por ciento.

Algunas explicaciones que aportan los autores mencionados sobre esta baja en la tasa de sindicalización y sobre la capacidad de reducir las diferencias salariales arbitrarias por medio de la negociación colectiva, son: la pérdida de estructuras de negociación en las industrias privatizadas, modificaciones en los contratos-ley, la exigencia de las maquiladoras de mayor flexibilidad laboral y mayor libertad de las empresas para fijar arbitrariamente los salarios. No obstante, reconocen que en el periodo el poder de los sindicatos para aumentar los salarios se degradó moderadamente, mientras la capacidad de los sindicatos de organizar y retener a sus miembros declinó en una proporción mayor.

Es conveniente añadir que un análisis más detallado sobre la fijación de los salarios mínimos generales, profesionales y contractuales revelaría un desplazamiento del espacio tripartito de toma de decisiones a la Secretaría de Hacienda, que fija, de común acuerdo con la élite empresarial, los llamados topes salariales, normalmente por abajo o al parejo del índice inflacionario, dejando márgenes estrechos a negociar en las empresas e instituciones. En cuanto a las revisiones contractuales el saldo podría ser peor. Luego entonces, los sindicatos que permanecen activos pierden capacidad de negociación, en tanto que una mayoría creciente de trabajadores sin organización carecen absolutamente de esa capacidad frente al patrón.

vechamiento forestal, caza y pesca; también excluye a los servicios domésticos, vendedores ambulantes y de servicios ambulantes. David Fairris y Edward Levine, "El declinar del poder de los sindicatos en México", Department of Economics, University of California. Ponencia presentada en el III Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, abril de 2003, 28 pp.

LA AFILIACIÓN AL CONGRESO DEL TRABAJO

AL INTERIOR del sindicalismo corporativo existe un deterioro considerable de sus efectivos, lo que incide claramente en la pérdida de poder real. Para dar una idea aproximada de su fuerza numérica, podemos mencionar ciertos datos sobre algunas organizaciones del CT, cifras de las que sus líderes publicitan buscando un efecto político; de todas maneras no pueden ocultar el debilitamiento de los sindicatos.

El CT llegó a contar hasta con 42 organizaciones, que se redujeron a 36 a consecuencia de la escisión de 1997, sin considerar otras ocho que la STPS no reconoció como parte del CT al concederle la toma de nota por primera vez en su historia en el 2000. Entre las confederaciones hay situaciones especiales, como es el caso de la Confederación General de Trabajadores (CGT) que desde 1996 dejó de enviar a su secretario general, Lorenzo Valdepeñas Machuca, aunque en el directorio aparece un personaje supuestamente expulsado en 1981 que se ostenta como representante, Carlos Rivas Ramírez.¹¹ La Confederación Obrera Revolucionaria (COR) inicialmente participaba en el foro Los Sindicatos ante la Nación, pero Joel López Mayrén impidió que esa organización se escindiera del CT para adherirse a la UNT, quizás por haber sopesado que sin el respaldo del CT no sería más que un membrete; esta medida provocó que se escindiera un grupo de 10 sindicatos, con 2,000 miembros, tomando el nombre de Confederación de Trabajadores Democráticos adherida a la UNT, al frente de la cual estaban Miguel Bello, el ex tesorero Víctor Flores Trueba y Ángel Olivo, hijo del fundador de la confederación. La Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC) fue expulsada por algún tiempo y más tarde readmitida. En suma, las confederaciones asistentes son la CTM, CROC, CROM, COR, CRT, COM, CN, "MT", COCEM, CTC, CNCPS (comerciantes y prestadores de servicios).¹²

¹¹ *El Universal*, 6 de enero de 1999. Carta del secretario general adjunto, Cruz Cortés Nolasco: secretario del Interior, Marciano Valdepeña; secretario de Conflictos, Higinio Colín Garduño, y el director jurídico, Marco A. Uribe P.

¹² *El Financiero*, 27 de noviembre de 1997.

El golpe más severo al monopolio de la representación ejercido por el CT fue la escisión en 1997 de ocho sindicatos que antes se habían aglutinado en la Fesebs y luego en el foro Los Sindicatos ante la Nación, simiente de la Unión Nacional de Trabajadores. Es la primera y más significativa escisión de sindicatos importantes, entre ellos el de telefonistas, del Sindicato del Seguro Social y del Transporte Aéreo; la nueva central reunía más de 300,000 trabajadores, que en conjunto podrían significar un verdadero rival del CT especialmente por su significación política y económica ya que pertenecen a importantes empresas e instituciones, incluyendo sindicatos con tradición de izquierda como los de la educación media y superior, particularmente el STUNAM.

Otros de los supuestos modernizadores participantes en el foro que no se escindieron, fueron el SNTE y parte de la COR, que permanecieron en el CT debido a la presión del PRI para mantener la unidad política; el SME se quedó pero manteniendo una distancia que le permitiera conservar su propia estrategia de defensa de la empresa paraestatal. La COR y la CGT tuvieron desprendimientos que pasaron a la UNT. Otra cuestión es la formación dentro del CT de grupos de organizaciones opuestos a la hegemonía del bloque cetemista.

El CT cuenta también con 10 federaciones: la FTDF, que pertenece a la CTM, pero registrada aparte por la cuantía de sus afiliados y para aumentar sus votos; FSTSE (empleados federales), FROT (textiles), FNC (cañeros), FAO, FNASIB (bancarios), FNUTEP (espectáculos), FS, FSTSGEMIDCERM (empleados municipales y estatales), FSUTOPEDF.

De los sindicatos nacionales conserva 10, además del STPRM (petroleros) que también pertenecen a la CTM pero cuenta por sí mismo: SNTFRM (ferrocarrileros), SNTMMSRM (mineros), SME (electricistas), SNTE (magisterio), SITRLC (textil, lana), ANDA (actores), STPCRM (cinematografistas), ULRM (tipógrafos), SNRPTASC (prensa), STTMELPCSCRM (obreros cinematografistas).

Finalmente permanecían tres sindicatos de empresa: SNTIN-FONAVIT, SNEFONACOT y ST Novedades Editores, que desapareció al liquidarse la empresa en el 2002.

La confederación más importante es la CTM, que tiene sindicatos nacionales y un importante número de sindicatos de jurisdicción local. Su membresía va dejando de ser una incógnita, pero no podrá haber certeza mientras no se sepa el número real de sindicatos de protección en los que el concepto de afiliación no tiene ningún sentido, pero no deben dejar de considerarse estos membretes en otro plano porque es una muy significativa fuente de negocios en todos los niveles de la central. En las siguientes cifras se aprecia la dificultad de la cuantificación: al menos en las últimas dos décadas, los dirigentes de la CTM han propalado una abultada membresía: en el X Congreso Nacional de 1980 hablaron de 3.5 millones, en contraste, según varias fuentes recopiladas por Manuel Camacho, en 1978 alcanzaba 2 millones. En vísperas de las elecciones federales de 1997 inflaron la cifra: el CT tendría 10.5 millones, de los que 5.5 millones pertenecerían a la CTM y 4.5 a la CROC, dejando al resto de las organizaciones 500,000.

Según el informe del comité ejecutivo al congreso nacional de la CTM en 1998, contaba con más de 5,986 sindicatos distribuidos de manera dispareja en 32 federaciones estatales, la más importante es la del Distrito Federal, que contaría con 638 sindicatos con 168,000 miembros; además de 49 sindicatos nacionales, afiliando a 300,000 obreros.¹³

Por el contrario, abogados de la ANAD afirmaban en 1997 que la membresía declarada era artificial, ni siquiera alcanzaba la cifra que la CTM había reportado en 1984 a la CIOSL, 1'300,000 afiliados, así como tampoco la declarada a la OIT, 1'600,000.¹⁴ Por su parte, la Secretaría del Trabajo le reconocía en el 2000, 1.5 millones de afiliados, sumados los sindicatos de jurisdicción federal y los de jurisdicción local.¹⁵ Por supuesto, de esta cifra hay que restar los sindicatos de protección.

¹³ Carlos García, *Confederación de Trabajadores de México, ¿soberanía sindical?*, documento inédito, México, s/f, 43 pp., pp. 11-12, 20-22.

¹⁴ Camacho Solís, *El futuro inmediato*, México, Siglo XXI, 1981, pp. 130-131; *El Universal*, 3 de noviembre de 1997.

¹⁵ *La Jornada*, 15 de agosto de 2000.

La propia confederación no parece saber cuántos afiliados tiene, como lo revela un informe a la 122 Asamblea Nacional (agosto del 2000) titulado “Perfeccionar la democracia sindical”, según el cual a más de un año de haber pedido a todas las organizaciones que actualizaran su padrón de afiliados, no lo habían hecho. El asunto era importante porque se incumplía la obligación marcada por la LFT de informar periódicamente sobre altas y bajas de socios, de modo que los registros eran obsoletos, habían dejado de tener vigencia, a consecuencia de lo cual podía perder los espacios de participación obrera, es decir, la cuota de representantes que se le concede a la burocracia sindical dentro de los órganos tripartitos y en otros espacios, tales como el IMSS, Infonavit, Comisión de los Salarios Mínimos, los pactos económicos, entre otros. Además, es un requisito para obtener la toma de nota, asunto preocupante ya que entre 1999 y el 2000 tenían que renovar sus comités ejecutivos 29 federaciones y sindicatos nacionales de industria.

En la misma tónica inflacionista, el líder de siempre de la CROC, Alberto Juárez Blancas, decía contar en 1997 con 4.5 millones. Lo que sí se puede reconocer es que constituye la segunda fuerza sindical después de la CTM, aunque trata de compensar su medianía incluyendo a otros sectores no sindicales; sólo una parte son trabajadores asalariados, cuya significación económica y política es débil, sobre todo porque sus sindicatos están distribuidos en actividades como hoteles y restaurantes, comercios, construcción, transportes; pero otros miembros no son asalariados sino solicitantes de vivienda, trabajadores informales y demás; también hay que descontarle los sindicatos de protección.

El descenso de la membresía también ha afectado a la más numerosa de las centrales sindicales, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), atribuible a la reducción del sector público con la consiguiente pérdida de plazas de trabajo. También en algo influyen la huida de algunos sindicatos que obtienen el registro en el apartado A del artículo 123 constitucional, y más recientemente por la posibilidad de afiliarse o no y de crear más de un sindicato en una dependencia.

Tan sólo en una década el número de afiliados pasó de 2'250,000 en 1986 a 1'520,000 en 1996.¹⁶

Existen dificultades para apreciar con mayor precisión la evolución del número de sindicatos y de afiliados a la FSTSE; se corre el riesgo de confundir esta membresía con los afiliados al ISSSTE, pero hay muchos sindicatos y trabajadores que cuentan con los servicios de ese instituto pero que no pertenecen a la FSTSE. Esta confusión está presente en la estadística elaborada por Javier Aguilar que no permite distinguir los sindicatos del sector público registrados en los apartados A y B de jurisdicción federal, de los que pertenecen a la FSTSE; por ejemplo, hay sindicatos de universidades públicas registrados en el apartado A inscritos en el ISSSTE que son independientes de la FSTSE. Por tanto no permite saber el número efectivo de afiliados a unos y a otros. Considera a los trabajadores afiliados al ISSSTE como si fueran todos miembros de la FSTSE, lo cual impide saber la membresía real de esa federación, que es menor a los afiliados al ISSSTE.

<i>Año</i>	<i>Sindicatos</i>	<i>Afiliados</i>
1978	68	835,534
1986	65	2'204,000
1993	63	2'107,000
1997	61	2'205,000

Fuente: Javier Aguilar, cuadro 5.3., pp. 133-134. Estos mismos datos aparecen en el cuadro IV.3, p. 105, cuadro IV.4, p. 109, cuadro IV.8., p. 116, cuadros IV.10. y IV.11, pp. 122-123, tomados del estudio de César Zazueta y los informes de gobierno de Ernesto Zedillo de 1996 y 1997.

Otro aspecto a considerar es la división interna en cada uno de los sindicatos de la FSTSE, de lo que es una muestra la existencia de numerosas secciones disidentes en el SNTE. Finalmente cabe hacer sólo una mención de la primera y gran escisión de la FSTSE ocurrida desde finales del 2003 y en el 2004 auspiciada por el SNTE, que no significa una baja en la afiliación sindical.

¹⁶ *El Universal*, 15 de diciembre de 1996.

Algunos sindicatos nacionales han sido fuertemente disminuidos, es el caso del ferrocarrilero, que fue desestructurado en el proceso de privatización de las empresas estatales y por la recontractación con las empresas extranjeras una vez depuradas del personal viejo; sus dirigentes decían contar con 80,000 en 1993 y 61,000 en 1994; hasta 1998 perdió alrededor de 20,000 más; se menciona que en los noventa sufrió despidos que pudieron llegar a los 50,000.¹⁷ El sindicato minero ha perdido numerosas secciones a causa de las privatizaciones. El petrolero perdió parte de su fuerza numérica y todo su emporio económico; se calcula que entre 1989 y 1993 fueron despedidos 120,000 trabajadores, de los que alrededor de 100,000 eran eventuales; también se le cercenaron técnicos y profesionistas que pasaron al régimen de confianza. Según Ebraicas Vázquez del Movimiento Nacional Petrolero (MNP), entre 1990 y 1998 fueron liquidados 170,000, quedando 74,000.¹⁸ El SME es un caso aparte porque no ha sufrido despidos masivos, mantiene una línea propia dentro del CT y ha sabido defender el carácter público de la empresa, su contrato colectivo y a sus adherentes.

Una idea general de la dimensión de la membresía del CT, la ofrece J. Aguilar, basada en cifras oficiales, para los años 1993 y 1997: los sindicatos disminuyeron de 1,420 a 1,353; los afiliados, para los mismos años, pasaron de 2'086,734 a 1'964,690. El porcentaje de los sindicatos de la CTM pasó del 40 al 43 por ciento, y sus afiliados aumentaron del 43.8 al 47.2 por ciento. También aumentó un poco la CROC; la CROM y las centrales pequeñas se estancaron, mientras otras organizaciones del CT bajaron del 10 al 3 por ciento en sindicatos, y en afiliados del 44 al 40 por ciento.¹⁹ Hay diversas evidencias que indican un descenso continuo de la tasa de sindicación del sindicalismo corporativo en los años posteriores.

¹⁷ *La Jornada*, 24 de septiembre de 1994.

¹⁸ Jorge González Rodarte, *Conflictos laborales en la industria petrolera, 1989-1993*, tesis de maestría en ciencia política, México, UNAM-FCPYS, 1999, 453 pp. *El Financiero*, 5 de enero de 1999.

¹⁹ Javier Aguilar, *op. cit.*, cuadros VI.9 y VI.10, pp. 204-205.

Fuera del CT se desarrollaron muchos sindicatos de diversas ramas; por ejemplo, los de la educación media superior y superior, algunos de los cuales se unieron a la UNT. Un aspecto distintivo de la UNT es la incorporación de cinco organizaciones campesinas que acudieron al llamado a fundarla; en esto contrasta con la CTM, ya que durante el régimen del PRI se impidió incluir un sector campesino y a los empleados públicos federales. La nueva central arrancó con aproximadamente 130 organizaciones representando, según sus dirigentes, millón y medio de trabajadores.

La verdadera representatividad es desconocida, no solamente por el misterio oficial alrededor del registro de sindicatos y dirigentes, sino por el propio interés de los dirigentes de ocultar su peso real. Para ilustrar lo anterior, en el cuadro 2 colectamos variadas cifras del número de sindicalizados que los mismos líderes declaran, y en algunos casos hacemos el contraste con los datos que oficialmente reconoce la Secretaría del Trabajo en un momento en el que todavía gobernaba el PRI.

CUADRO 2
MEMBRESÍA DECLARADA POR LOS DIRIGENTES DEL
CONGRESO DEL TRABAJO, 1993-1998 Y SINDICALIZADOS
SEGÚN LA SECRETARÍA DEL TRABAJO EN 1997-2000

<i>Declarada por los dirigentes</i>	<i>STPS 1999</i>	
CTM	5'000,000	
Según STPS	3'000,000	
Según STPS 1991	900,000	
Según CROC	1'000,000	
STPRM (petroleros, CTM)	74,000	28,775
2003	90,000	
CROC (obreros, campesinos, urbano popular, no asalariados)	4'000,000	
	1'000,000	
Fenasib (Federación Nacional de Sindicatos Bancarios)	80,000	56,027
Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados (1979)	140,000(1)	
	70,000	
	80,000	
	110,000	

*Declarada por los dirigentes**STPS 1999*

Municipios e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal de la República Mexicana Federación Revolucionaria de Obreros Textiles	1,000	489
SNTMMSCRM (mineros)	100,000(5)	64,448
2003	180,000	
SNTFRM (ferrocarrileros)	80,000(1)	132,108
1994	61,000	
	50,000(2)	
2003, activos	25,000	
Jubilados	55,000(2)	
SME (electricistas)	30,000(1)	45,465
	50,000(6)	
Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa y Trabajadores de Actividades Similares y Conexas	1,300	
Sindicato Nacional de Empleados Fonacot	500	
Sindicato Nacional de Trabajadores del Infonavit	5,000	2,397
	3,000	
Sindicato de Trabajadores de Novedades Editores	1,500	
	500	
Escisión de 1997, Unión Nacional de Trabajadores		
FESEBS 1992	120,000	
	130,000(3)	
1. STPRM (telefonistas)	35,000	45,380
	53,000(6)	
2. ASPA	1,000	2,141
	1,700(6)	
3. ASSA (pilotos)	1,500(6)	2,770
4. ATM (tranviarios)	600	
1999	4,000(6)	
	3,290(4)	
5. SUTIN (afiliado en 1979)	1,417	747
	1,500	
	1,000	
6. Sindicato Independiente de Trabajadores de Volkswagen	1,000(6)	9,391
7. Sindicato Nacional Trabajadores Servicios Financieros y Casas de Bolsa	200(6)	

CUADRO 2. (Continuación)

<i>Declarada por los dirigentes</i>	<i>STPS 1999</i>	
8. SNTSS (Seguro Social) 1979	280,000 320,000 350,000(6)	227,241
9. STTMIC (cinematografistas)	1,500(8)	392
Organizaciones no registradas por la STPS en el 2000 (7)		
1. FSTSE, 84 sindicatos 1986	2'250,000 1'000,000(1) 1'500,000	835,035
1996	1'520,000	
2003(10)	2'000,000	
2. SNTE (miembro de la FSTSE) 2003	1'000,000(1) 900,000 1'400,000	
3. Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados, Municipios e Instituciones Descentralizadas de los Gobiernos Estatales y Municipales de la República Mexicana		
4. Federación Nacional de Cañeros		
5. Confederación Nacional "Martín Torres"	1,500	
6. Confederación Nacional de Comerciantes y Prestadores de Servicios		
7. Federación Sindical		
8. Federación de Sindicatos Únicos de Trabajadores, Obreros, Profesionales y Empleados del Distrito Federal		

Fuentes: Las cifras donde no se indica el año corresponden a las siguientes fuentes: *Punto*, 18 de octubre de 1993; *El Día*, 11 de octubre de 1993. (1) *La Jornada*, 18 de noviembre de 1993. (2) *La Jornada*, 10 de junio de 1996. (3) FESEBS, 11 Asamblea Nacional Ordinaria, *La Jornada*, 3 de septiembre de 1994. (4) *La Jornada*, 15 de enero de 1999. (5) *El Universal*, 12 de abril de 1998. (6) *El Universal*, 4 de noviembre de 1997. (7) *Trabajo y Democracia*, núm. 58, noviembre-diciembre de 2000, pp. 24-25. *El Universal*, 2 de octubre de 2000, p. 22. (8) Según el dirigente opositor Ebraicas Vázquez, entre 1990 y 1998 fueron liquidados 170,000 trabajadores entre eventuales y de planta. *El Financiero*, 5 de enero de 1999. (9) Representa a 500 trabajadores de base y 1,000 de confianza. *Excelsior*, 27 de abril de 1998, p. 37. (10) *La Jornada*, 17 de febrero de 2003, p. 43.

La pérdida de hegemonía de los sindicatos corporativos se puede apreciar comparando el crecimiento de sindicatos y afiliados en 20 años. La distribución del conjunto de los registros

según pertenecieran o no al CT, era la siguiente, sumando los tres tipos de registro mencionados: el CT concentraba el 73 por ciento de los sindicatos y el 84 por ciento de los trabajadores: los independientes del CT, el 9.6 y 9 por ciento respectivamente; otros sindicatos representaron el 17 por ciento de las organizaciones y 7 por ciento de miembros. Veinte años después el CT sigue siendo mayoritario pero no en la misma proporción, como lo muestran los datos disponibles en 1999, en relación con el rubro de jurisdicción federal apartado A (véase cuadro 3).

CUADRO 3
REGISTRO SINDICAL APARTADO A DE JURISDICCIÓN
FEDERAL, 1979-1999
(Miles)

Organizaciones	1979		1999		Variación %
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	
Integrantes del CT	833	78.5	958	68.6	+15
Fuera del CT	227	21.4	437	31.3	+92
Total	1,061	100.0	1,395	100.0	+31

Fuente: Guadalupe Cortés y Óscar Alzaga, "Antecedentes de la estructura sindical", *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 52, 1999, cuadro VIII modificado.

Con estos elementos podemos apreciar que dos décadas después el crecimiento de los sindicalizados en este rubro fue tan sólo de 334,000, pero lo más notable es que la proporción de los pertenecientes al CT descendió del 78 al 68 por ciento, pese a un pequeño aumento en números absolutos; mientras tanto los variados grupos fuera del CT subieron del 21 al 31 por ciento, con un aumento en términos absolutos casi del doble. La tendencia a resaltar es que los sindicatos fuera del CT crecieron un 92 por ciento, mientras los del congreso lograron apenas 15 por ciento. Se trata más bien de una redistribución de los ya sindicalizados, puesto que este aumento ocurrió mientras descendía la tasa de sindicalización global.

Un recuento más hecho por Pedro Villegas²⁰ sobre la membresía de los sindicatos regidos por el apartado A de jurisdicción federal en 1999, nos ofrece una tendencia similar. También toma los registros en el apartado A lo que es significativo porque ahí se agrupa el mayor número de trabajadores sindicados en el sector privado. Inferimos por las magnitudes que se trata de sindicatos “activos”, es decir, con información relativamente actualizada ante la Secretaría del Trabajo en agosto de 1999. De acuerdo con esta información el autor clasifica los sindicatos de la manera como se observa en el cuadro 4.

CUADRO 4
AFILIADOS POR TIPOS
DE ORGANIZACIÓN, 1999

<i>Organizaciones</i>	<i>Afiliados</i>	<i>%</i>
CT	958,144	68.6
UNT	325,342	23.3
Sindicato independientes	67,071	4.8
Sindicato blancos	36,468	2.6
Otras federaciones	8,708	0.7
Total	1'395,733	100.0

De un total de 953 sindicatos de diversos tipos, el CT tenía registrados 758 sindicatos representando a 958,144 miembros; estos sindicatos se agrupan en su mayoría en 13 centrales (federaciones y confederaciones). Fuera del CT sumaban 437,589, el no desdeñable 31 por ciento. El problema aquí son las interpretaciones diversas que se pueden dar a los conceptos de independientes, blancos y otras federaciones, pero exceptuando a los “blancos”, se confirma que una fuerza creciente de 29 por ciento se presenta como alternativa al CT.

²⁰Pedro Villegas, “La estructura sindical de 1999”, *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 52, septiembre-octubre de 1999, p. 15.

Según estos datos, el crecimiento de los sindicatos es modesto, los sindicatos registrados conforme al apartado A de jurisdicción federal, aumentaron en apenas 85; sin embargo, ocurrió una redistribución importante, ya que la CTM aumenta en 153 mientras que casi todas las organizaciones perdieron sindicatos, al parecer ello obedece a que la CTM le arrebató muchos sindicatos a la CROM y a otras centrales; es interesante el avance de la CTC, pese a que acostumbra tomar los sindicatos por medios violentos, razón por la cual en un periodo de enfrentamiento con la CTM fue expulsada del CT, pero tiempo más tarde fue readmitida.

De las 21 organizaciones de la lista de 1999, la distribución de los sindicalizados en las confederaciones es bastante desigual: la CTM concentra el 51 por ciento de los afiliados, mientras que otras ocho confederaciones reúnen el 15.4 por ciento, entre las que destaca la CROC con 9.6 por ciento y la CROM con el 3 por ciento; las otras seis confederaciones (CTC, COM, COR, CRT, CGT y COCEM) apenas suman el 2.5 por ciento. La edad de las confederaciones va de pasadas tres décadas hasta ocho, algunas son auténticos resabios del pasado que se extinguen lentamente como la CROM y la CGT. En cambio, los sindicatos de rama son mucho más fuertes en términos de membresía; en conjunto, ferrocarrileros, mineros, bancarios y electricistas, suman 31 por ciento. En contraste con esta distribución, dos décadas atrás la CTM agrupaba al 32.6 por ciento de los trabajadores, mientras que seis confederaciones (CROC, CROM, CGT, COR, CRT y FAO) representaban 13.8 por ciento. El mejor momento de la CROC fue durante el gobierno de Salinas, quien la favoreció en su propósito de contrapesar a la CTM. En resumen, el peso de la CTM aumentó hasta rebasar la mitad del CT, lo cual muestra que ha sido ampliamente favorecida en el registro por las autoridades laborales, mientras que las demás centrales decrecieron.

Esto explica el peso decisivo de la CTM y de algunos de los sindicatos leales como el minero y el ferrocarrilero con los que usualmente comparte la dirección del CT, también tiene que convivir con la volubilidad crítica de la Fenasis, y por excepción con el SME re-

legado a posiciones secundarias por su conducta independiente; la COR de manera frecuente denuncia los vicios del bloque mayoritario pero siempre está ahí porque afuera no significaría nada.

El CT representa mayoritariamente a trabajadores organizados en sindicatos de ramas económicas, nacionales y de industria. La CTM controla la mitad de los sindicatos nacionales, y sumándoles los de industria concentran el 64 por ciento de los sindicatos con el 91 por ciento de los afiliados. La estructura es la que se observa en el cuadro 5.

CUADRO 5
MEMBRESÍA POR ORGANIZACIONES DEL CT EN 1999

Organización	Sindicatos		Trabajadores 1999	%
	1989	1999		
CTM	164	317	493,700	51.5
CROC	236	171	92,328	9.6
CROM	151	133	32,158	3.3
CTC	9	14	5,625	0.6
COM		19	5,305	0.5
COR	30	24	4,951	0.5
CRT	23	21	4,741	0.5
CGT	16	12	3,328	0.3
COCEM	3	4	1,964	0.1
STFRM		1	132,108	13.8
SNTMMSCRM		1	64,448	6.7
Fenasib		17	56,027	5.8
SME		1	45,465	4.7
Sindicatos nacionales	8			
FNRTOI	19			
STPCRM		1	3,775	0.4
ANDA		1	3,661	0.4
FAO	11	7	2,036	0.2
FRET		8	1,837	0.2
SNEF		1	943	0.1
FROT	2	2	489	0.05
SINTINFONAVIT		1	2,397	0.2
SESCRTSCRM		1	61	0.006
Total	672	757	957,397	100.0

De la lista original excluimos al SUTIN porque pertenece a la UNT y no al CT. Fuente: Pedro Villegas, "La estructura sindical de 1999", *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 52, p. 16. "Directorio de secretarios generales de las organizaciones obreras", México, STPS, Dirección de Registro de Asociaciones, 1989, en Hugo Esteve Díaz, *Las corrientes sindicales en México*, México, Instituto de Proposiciones Estratégicas, A.C., p. 36.

CUADRO 6

TIPOS DE SINDICATOS Y AFILIADOS AL CT Y A LA CTM, 1999

<i>Tipo de sindicatos</i>	<i>Núm. de sindicatos</i>		<i>%</i>		<i>Miembros</i>		<i>%</i>	
	<i>CT</i>	<i>CTM</i>	<i>CT</i>	<i>CTM</i>	<i>CT</i>	<i>CTM</i>	<i>CT</i>	<i>TM</i>
Nacional	382	161	50	51	833,943	433,330	87	88
Empresa	165	82	22	26	70,420	36,939	8	8
Industria	122	41	16	13	41,599	16,435	4	3
Gremial	89	33	12	10	12,182	6,996	1	1
Total	758	317	100	100	958,144	493,700	100	100

Fuente: Pedro Villegas, "La estructura sindical de 1999". Fusionamos los cuadros de las páginas 14 y 15. Aquí se incluye al *SUTM* que pertenece a la *UNT*, así que hay que deducir un sindicato con 747 miembros.

Del conjunto de los sindicatos del CT, el 50 por ciento son de carácter nacional pero concentran el 87 por ciento de los afiliados, de los que más de la mitad pertenecen a la CTM, como se observa en el cuadro 6. La CTM con el 42 por ciento de los sindicatos del CT representa al 51 por ciento de los sindicalizados, de ahí el predominio de la sobre las centrales que se reparten en pequeñas proporciones los sindicatos y los afiliados. Los sindicatos que más se registran dentro del apartado A en el ámbito federal son abrumadoramente los de tipo nacional, que agrupan a diversos sindicatos de empresa dentro de una misma rama de actividad económica, a los que hay que sumar los de grandes empresas.

Probablemente una indagación más detallada en el país mostraría que las pequeñas federaciones agrupan de manera preferente a sindicatos pequeños de empresa, de industria y gremiales; así pues, estas últimas cuentan con sindicatos con pocos miembros en empresas pequeñas de donde su incidencia en la estructura económica sería también menor y, por tanto, es menor su peso político dentro y fuera del CT.

Los sindicatos del apartado A de jurisdicción federal son registrados mayoritariamente en el Distrito Federal (73 por ciento), mientras que otro 10.5 por ciento lo aportan las entidades con alta concentración de establecimientos productivos: Estado

de México, Puebla, Nuevo León y Jalisco; el resto se dispersa en las demás entidades.²¹ Probablemente una concentración similar se presente en los sindicatos del mismo apartado A pero registrados ante las juntas locales de conciliación y arbitraje.

REGISTROS EN LA JUNTA LOCAL DEL DISTRITO FEDERAL

UNA APROXIMACIÓN al tamaño de la membresía de las corrientes sindicales fue elaborada por Salvador García Cano sobre los sindicatos registrados en la Junta Local del Distrito Federal.²² De inicio se distinguen dos conceptos que evidencian el viciado sistema de toma de nota, o sea el registro oficial: sindicatos activos o vigentes y sindicatos inactivos; los primeros cuentan con información actualizada o con acciones jurídicas relativamente recientes; los inactivos no han hecho ninguna gestión incluso por décadas pero conservan el registro. Los sindicatos inactivos o bien no existen o encubren sindicatos de protección, y es de hacer notar que este fenómeno se presenta en los sindicatos corporativos por lo que pueden aparecer entre los activos; por el contrario, esta anomalía no se presenta en los sindicatos de la Fesebs, ni en la UNT ni entre los independientes. Debido al registro de los sindicatos de protección las cifras deben considerarse como meramente indicativas.

El total de los sindicatos registrados por la JLCADF, activos e inactivos, sumaban 1,496; restándoles los inactivos que eran 458, los sindicatos "activos" en realidad eran 1,038. Si además restamos el número de supuestos afiliados de los "inactivos", 54,937, quedan 236,180 trabajadores en sindicatos con registro "vigente". Por alguna razón que no explica el autor del artículo, la suma de los afiliados que aparecen en el cuadro es de 221,873. De cualquier modo, siendo el Distrito Federal la entidad con mayor concentración económica, esta cifra de sindicalizados bajo jurisdicción local es sumamente baja.

²¹ *Ibidem*, pp. 15-16.

²² Salvador García Cano, "Estructura, organizaciones y líderes sindicales del D.F.", *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 54, p. 6. Información difundida en su página web y recogida el 15 de noviembre también de 1999.

Según se desprende de la información mencionada, la CTM concentraba el 43 por ciento de los sindicatos y 72 por ciento de los afiliados (a nivel federal, anotamos antes, la CTM reunió el 42 por ciento de los sindicatos y el 51 por ciento de los afiliados), mientras que la CROC, COM, CROM, COR y CGT, juntas representaban el 29 por ciento de los sindicatos y el 17 por ciento de los afiliados; por su parte, la Fesebs y los independientes, alcanzan apenas el 2.2 por ciento de los sindicatos y 2.6 por ciento de los trabajadores bajo jurisdicción local, lo cual constata que la importancia numérica de la Fesebs y de la UNT radica en los grandes sindicatos nacionales, de ahí su importancia en la estructura productiva.

CUADRO 7
SINDICATOS ACTIVOS POR CENTRALES SINDICALES, 1999

<i>Centrales</i>	<i>Sindicatos activos (1)</i>	<i>% (2)</i>	<i>Trabajadores</i>	<i>% Trabajadores</i>	<i>Promedio 1/2</i>
CTM	450	43	160,505	72.3	356
CROC	140	13	19,333	8.7	138
COM	96	9	10,749	4.8	112
CROM	52	5	5,684	2.5	109
COR -	10	1	1,376	0.6	137
CGT	12	1	891	0.4	74
Fesebs	2	0.2	2,179	1.0	1,089
Independientes	26	2	3,619	1.6	139
Otras	102	10	1,607	0.7	16
No indica	148	14	15,837	7.1	107
Totales	1,038	98.2	221,873	99.7	213

Fuente: Cálculos propios basados en las cifras (1) y (2) de Salvador García Cano, "Estructura, organizaciones y líderes sindicales del D.E.", *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 54, p. 6.

Unos meses después de haber difundido los datos anteriores, en mayo de 2000 la Junta Local del Distrito Federal proporcionó nuevas cifras depuradas. La junta tenía en su registro 568 sindicatos "inactivos" (arriba se mencionaron 458), que no tenían ningún cambio en su situación legal, sólo uno lo hizo en el último semestre; dentro de ellos 125 dejaron de existir por no cum-

plir con los requisitos para su registro. Según los datos antes mencionados había 1,038 vigentes hasta finales de 1999, pero ahora la junta informa que eran 1,042, de los que al ser depurados quedaron vigentes en ese año 785; nuevamente depurados en mayo de 2000 quedaron vigentes 712. Según la misma fuente, el 50 por ciento tenían actualizados su comité ejecutivo, padrón y estatutos, en tanto que otros 355 sindicatos, 45 por ciento, tenían irregularidades en su padrón.

No obstante que su información depurada reduce a 712 los sindicatos, en cuanto a la adhesión a las centrales menciona 752 vigentes, que agrupaban a 195,186 trabajadores (seis meses antes sumaban 221,000). De esos sindicatos, 338 pertenecían a la CTM, con el 70 por ciento de los afiliados; 109 a la CROC y 74 a la COM; 8.5 por ciento se asumen como independientes.²³ Adicionalmente se informó que en el último semestre 100 sindicatos tuvieron cambios en sus comités ejecutivos, de los cuales 37 cambiaron al secretario general (26 de ellos miembros de la familia dirigente o integrantes del mismo grupo político) y en los 63 restantes los secretarios generales fueron reelectos. Considerando sólo a los que cuentan con registro vigente, 333 compartían a los mismos líderes.

De esto se puede concluir que en la mayoría no hay cambio y que los mismos grupos de políticos profesionales permanecen al frente.

En el caso de los sindicatos registrados en la Junta Local del Distrito Federal es evidente que el mayor número de sindicatos locales son pequeños y medianos, como lo indica el promedio del número de socios de cada organización. Salvador García cuenta 1,496 sindicatos activos; si los agrupamos en una escala según el número de afiliados arroja el siguiente resultado: los sindicatos con hasta 50 miembros representaron 27.6 por ciento de todos los sindicatos y el 5.1 por ciento de los afiliados; de 51 a 100 representaron 28.9 por ciento de los sindicatos con 10.7 por ciento de los socios; de 101 a 250, 26.2 y 21 por ciento res-

²³ *La Jornada*, 8 de mayo de 2000, p. 61; *La Jornada*, 9 de mayo de 2000, p. 40.

pectivamente; de 251 a 500 miembros, 9 y 15.6 por ciento respectivamente; de 501 a 1,000 miembros, 3.9 y 13.4 por ciento, y con más de 1,001 afiliados, 1.9 de los sindicatos y 34 por ciento de los miembros.

En resumen, si consideramos como pequeños sindicatos los que cuentan desde 50 hasta 100 afiliados, representan el 56 por ciento de las organizaciones y 16 por ciento de los miembros; si los medianos cuentan entre 101 y 500, acumulan el 35 por ciento de los sindicatos y 36 por ciento de los miembros y, si los grandes tienen desde 500 y más de 1,000, representan el 6 por ciento, pero concentran el 47 por ciento de los trabajadores. De lo anterior se infiere que alrededor del 52 por ciento de los trabajadores supuestamente están afiliados a sindicatos pequeños y medianos, mientras que casi la otra mitad pertenecen a sindicatos grandes, en el ámbito de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Las cifras del cuadro 7 refuerzan la afirmación anterior para casi todas las centrales sindicales. Partiendo de un promedio de 213 trabajadores sindicalizados por organización, del total de las que considera vigentes la JLCADF, sólo la CTM registra un promedio por arriba con 356; bastante abajo del promedio se encuentran las confederaciones CROC, COR y los independientes: 138, 137 y 139 respectivamente; muy abajo aparecen la COM, CROM, CGT y otras, con 112, 109, 74 y 16 en el mismo orden. De nuevo es evidente que la CTM cuenta con sindicatos más numerosos en empresas de mayor importancia que el resto de las confederaciones del CT y otras organizaciones sueltas. Otra cosa indica el promedio de la Fesebs, 1,089, una de cuyas peculiaridades es reunir empresas o instituciones grandes, en este caso del Distrito Federal destacan los tranviarios. En realidad, su importancia en el ámbito del apartado A de jurisdicción local es insignificante:

Históricamente ha habido fuertes oscilaciones en la política gubernamental que abre o cierra el reconocimiento oficial. Según datos de la JLCADF, en la capital fueron registrados en 1931-1939 a 1,085 sindicatos; en 1940-1949 la junta registró a 525;

en 1950-1959, 500; en 1960-1969 subió hasta 1,035; en 1970-1979 descendió a 205; bajó aún más a 68 en 1980-1989, y en 1990-1999 registró 85. El autor señala que en los años setenta, a pesar del incremento de las luchas de los trabajadores, se restringió el registro de nuevas organizaciones democráticas para favorecer a los líderes charros; en los 20 años siguientes de política neoliberal casi se impidió el registro.²⁴

Hemos considerado como aproximaciones al número de trabajadores sindicalizados y al número de sindicatos, los datos dados a conocer recientemente por la STPS y por la JLCADF, porque incluyen a todos los sindicatos de los que han tomado nota tanto activos o vigentes como a los inactivos. Si nos atenemos a los artículos 365 al 370 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos deben registrarse y el registro puede negarse o cancelarse, pero todo ello depende de las políticas oficiales, y lo ha sido el favorecer a algunas organizaciones y discriminar a otras. Una política oficial ha sido dar reconocimiento oficial a sindicatos que no representan a nadie, que se constituyen al margen de los trabajadores y que sirven para dar protección a los patrones contra los trabajadores. Han sido llamados “sindicatos de protección o de corrupción”, y se distinguen por la forma de funcionamiento: o bien son mambretes que extorsionan a los empresarios a cambio de confeccionar contratos de trabajo a su gusto y aplacar toda resistencia de los trabajadores, o bien son buscados por los empresarios para establecerse con un mecanismo de control sobre el trabajo.

El hecho es que estos sindicatos son registrados oficialmente con cualquiera de los tipos de registro, y que muchos aparecen a cubierto de las organizaciones corporativas del CT o que pululan por fuera. Un mismo sindicato puede manejar un número indeterminado de contratos colectivos. De ahí que un número relativamente reducido de sindicatos maneje un número grande de contratos.

²⁴Datos de la Secretaría Auxiliar del Registro de Asociaciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, página web, 15 de noviembre de 1999, en Salvador García, *op. cit.*, p. 5.

De acuerdo con información reunida por María Xelhuantzi, Santiago Oñate, entonces secretario del Trabajo, hablaba en 1994 de un régimen laboral paralelo al margen de la ley, donde los contratos se hacían entre un enganchador y un patrón; estimaba que existían 500,000 empresas con contratos. A finales de esa década la misma secretaría tenía registrados 600,000. Según Oñate, se había impulsado en algunos estados la depuración de sindicatos y contratos, por ejemplo en Nuevo León donde después de la depuración quedaban 40,000 contratos registrados por la Junta Local. En el Distrito Federal, la Junta Local reconocía en ese tiempo la existencia de 105,000 contratos colectivos de trabajo, de los que al año se revisaron 17,000, es decir, el 83 por ciento serían contratos de protección. Al mismo tiempo en Jalisco se contaban 1,250 sindicatos locales, 140 de oficios varios y 250 nacionales, que administraban 60,000 contratos, de los que se registraban al año entre 8,000 y 10,000.²⁵

Las cifras y fechas anteriores no concuerdan con los datos que aporta Alfonso Bouzas, también con información que la STPS hizo pública por Internet; informa que en 1970 había 150,000 contratos registrados y que en 1990 llegaban a 600,000, mientras que en el Distrito Federal se hallaban registrados en agosto de 2000 alrededor de 80,000, más 10,000 de competencia federal. Según él, las revisiones contractuales de salarios y de contratos fueron en el país 222,380 entre 1994 y mayo de 2000, con la siguiente distribución anual:

1994	26,489
1995	31,691
1996	34,940
1997	34,220
1998	35,170
1999	38,747
Mayo de 2000	35,170

²⁵ María Xelhuantzi, *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*, México, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 2000, pp. 166-168.

De ello concluye que la mayoría de los contratos registrados tienen pocas revisiones, síntoma de que son contratos de protección. La existencia de estos contratos tiene cobertura en el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, que impide que se emplace a huelga a una empresa cuando se encuentra depositado otro contrato ante la autoridad.

Las ventajas que los empresarios obtienen de este tipo de contrato son: libertad del patrón para contratar a los trabajadores, aunque luego se integren al supuesto sindicato; establecer la polivalencia de funciones; regula las condiciones de trabajo de acuerdo con los derechos individuales y no colectivos; permite la contratación discrecional por obra y tiempo determinados; permite también los contratos a prueba o periodos de capacitación; permite al patrón disponer de los cambios en la jornada y horarios; unilateralidad para el patrón respecto de capacitación, higiene y seguridad; permite al patrón controlar el proceso de trabajo, los ritmos y sanciones; permite el despido de trabajadores; no incluyen disposiciones sobre la vida sindical; revisan los salarios pero no el clausulado, y son desconocidos por los trabajadores.²⁶

Sobre el *modus operandi* de los contratos de protección, Xelhuantzi resume: "se trafican, se heredan, se alquilan, se arrebatan violentamente o se venden", son el mercenarismo del corporativismo laboral. La tarifa que cobran los contratistas es por lo común un salario mínimo por trabajador. En el Estado de México, la CTC no cobra cuotas ni realiza asambleas, se entiende directamente con la empresa. Las prácticas de estos contratistas incluyen la contratación antes de que haya trabajadores, o emplazan a huelga antes de que se construya la empresa; en instituciones de crédito y auxiliares algunos cetemistas madrugan para emplazar el día en que se publican las concesiones; otros emplazan a huelga escogiendo las empresas del directorio telefónico. La Coparmex tiene sus propios sindicatos de protección

²⁶ Alfonso Bouzas, "Contratos colectivos de trabajo de protección", *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 59, enero-febrero de 2000, pp. 14-15.

mediante despachos de abogados que pagan “dirigentes” para manejar los contratos.²⁷

Durante décadas se han seguido diversas vías para conseguir los contratos de protección, una de ellas ha sido las recomendaciones de los funcionarios de los gobiernos federal y estatales, quienes deciden con cuál organización se ha de contratar, también las empresas deciden con cuál central contratan; asimismo; los sindicatos ofrecen de manera abierta sus servicios de protección y compiten entre sí para ofrecer los mejores servicios, cabildan en las cámaras de comercio extranjeras o viajan al exterior para negociar personalmente. Por su parte, los capitalistas extranjeros establecieron relaciones directas con Fidel Velázquez para resolver los problemas laborales; desde los ochenta se sumaron al mercadeo de los contratos con empresas extranjeras los funcionarios de secretarías como las de Comercio y Comunicaciones, de los que fungía como intermediaria la del Trabajo, encontrando por esa vía la flexibilización de la ley laboral o el modo de escapar a las supuestas obsolescencias legales, como lo apreciaba el mismo Oñate.²⁸

Así pues, el registro de sindicatos y de contratos no muestra la sindicalización real ni la vigencia de la legalidad en las relaciones laborales. El registro en manos del gobierno objetivamente ha impedido el funcionamiento de sindicatos auténticos y el equilibrio mediante el conflicto económico-laboral de las relaciones entre trabajadores y patrones. Este régimen es realmente la asociación perversa, como alguna vez la llamara Arsenio Farrell, administrador del negocio desde la STPS, de autoridades, empresarios y dirigentes sindicales, aunque esto de dirigentes es una verdad a medias porque tanto dirigen a afiliados de carne y hueso, como no dirigen a nadie dado que administran organismos y contratos fantasmales. En otros casos tampoco se puede afirmar que dirijan porque para ello les falta la legitimidad democrática, aunque cuenten con el visto bueno oficial. Más bien actúan

²⁷ Xelhuantzi, *op. cit.*, pp. 169-173.

²⁸ *Ibidem*, pp. 175-178.

como representantes del capital frente al trabajo, y como sustitutos del trabajo frente a empresarios y funcionarios.

El arribo del PAN al gobierno no trajo mayor certidumbre ni transparencia, a juzgar por lo que decía el secretario del Trabajo, Carlos Abascal, cuando en un aniversario del CT le preguntan sobre la real membresía: aún detallando la información sobre contratos que revisan y trabajadores representados, no se revelaría la magnitud real de los agremiados de cada central, porque existen relaciones laborales “de las que a veces ni siquiera tenemos conocimiento”. Pese a que reconocía no haber acabado esa tarea, la secretaría informaba que de los contratos revisados en el 2002, la CTM conservaba el 56 por ciento, la CROC 26 por ciento, la UNT 10 por ciento y el resto pequeños sindicatos del CT. Así pues, ni las autoridades ni los líderes saben cuántos contratos tienen firmados en empresas de jurisdicción federal ni estatal porque deliberadamente no se vigila la actualización de los registros, los contratos se depositan y quizás no se vuelvan a revisar nunca.²⁹

LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA

LA DECLINACIÓN del sindicalismo bajo el régimen neoliberal tiene un efecto indudable en el papel que ha jugado el sindicalismo corporativo en el sistema político. El peso político de la burocracia corporativa se puede observar en diversas instancias del sistema institucional, de manera destacada en los poderes legislativos estatales y federal, gubernaturas, presidencias municipales y ayuntamientos, juntas de conciliación y arbitraje, y en los organismos tripartitos. En esta exposición sólo nos referiremos a su representación en el Congreso de la Unión.

El régimen político atraviesa por una larga crisis desde los años ochenta, acentuada en esos años por la crisis económica que se abatió sobre los trabajadores, cuyo nivel más bajo se registró en 1987-1988; sin esta situación sería difícil explicar el

²⁹*La Jornada*, 17 de febrero de 2003, p. 43.

sacudimiento electoral del año 1988. Un factor constitutivo de la crisis ha sido el corporativismo sindical, para el que se volvió insostenible mantener la identidad del trabajador-elector; la crisis general inició la ruptura de la dualidad; los trabajadores no pudiendo escapar a la estructura de dominación sindical, se expresaron en el plano político electoral como ciudadanos dando lugar a una ruptura de la organicidad del sistema. Un segundo plano de la crisis de organicidad se observa en el proceso de reconversión económica, que al confrontar la regulación del trabajo, en particular el tiempo de trabajo, socavó la sindicalización influyendo directamente en la caída de la tasa de sindicalización durante dos décadas.

La dinámica de descomposición y recomposición del PRI desde el gobierno de Carlos Salinas, involucró al sector obrero del PRI que ha resentido cada vez mayores dificultades para retener sus posiciones políticas.

Un acercamiento a la tendencia descendente del sector obrero del PRI puede hacerse respecto de las negociaciones de candidaturas a cargos de elección, que establecen según su fuerza y los sectores de ese partido. De acuerdo con un análisis de Juan Reyes³⁰ sobre la distribución de las candidaturas a diputados federales del sector obrero del PRI, se muestra la decadencia y reducción de la cuota del sector. En las elecciones federales de 1979, 1982 y 1985, las organizaciones del CT mantuvieron alrededor de un tercio de las candidaturas; en esas tres legislaturas la cámara se integraba por 400 diputados, por lo que esas candidaturas representaban un tercio de lo que se llevaba el PRI y una cuarta parte del total de la cámara. En 1988, con 99 candidaturas conservó su proporción en números absolutos, pero descendiende en términos porcentuales, debido a que en ese año el número de diputados aumentó de 400 a 500, por tanto no se benefició con los nuevos cargos a repartir dentro de la mayoría de dos tercios, que según sus cálculos, se atribuiría el PRI. En

³⁰ Juan Reyes del Campillo, *Modernización política en México: elecciones, partidos y representación, 1982-1994*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, 1996, 194 pp.

las elecciones de los años 1991 y 1994 el partido de Estado se ve obligado a buscar los votos reales y redujo la cuota de los desprestigiados líderes sindicales.

CUADRO 8
CANDIDATURAS A DIPUTACIONES FEDERALES DE LAS ORGANIZACIONES DEL CONGRESO DEL TRABAJO, 1979-1994

	1979	1982	1985	1988	1991	1994
CTM	45	50	51	51	44	45
CROC	11	12	11	11	6	6
CROM	2	3	3	3	2	2
CGT	1	1				
COR	1	1				
SIMMSCRM	4	5	6	4	1	1
STFRM	2	1	1	1	1	
SME	1	1		1	1	
STRM				1	1	
Otros	3	1		1	1	1
SNTE	12	15	14	16	9	12
FSTSE	9	6	7	6	6	6
SNTSS	2	2	2	2	2	1
Fenasib			1	1		
ANDA	1		1	2		
Total	94	99	97	99	99	74

Fuente: Juan Reyes del Campillo, *Modernización política en México*, cuadros 8 y 9, pp. 164 y 169.

En conjunto, las candidaturas disminuyeron en una cuarta parte en el 2000 respecto de 1988. La CTM y el SNTE mantienen su cuota alta de candidaturas pero decreciente, mientras la FSTSE mantuvo una cantidad estable; las demás organizaciones sufrieron caídas considerables. En ese lapso las derrotas de los candidatos en las sucesivas elecciones fueron 8, 22, 18, 45 y, sobre una cuota ya disminuida de candidaturas, perdieron cuatro en cada una de las elecciones de 1991 y 1994. La capacidad de negociación de candidaturas se contrajo en la medida en que el PRI perdía posiciones. Resulta entonces que la época dorada del corporativismo dura hasta 1988, en adelante sólo la alquimia

electoral pudo detener la pérdida de diputados, incluidos los de la CTM.

A la cada vez más difícil negociación interna hay que añadir la verdadera prueba de la aceptación por los ciudadanos en las urnas. De acuerdo con un análisis de Reyna Vargas,³¹ entre 1982 y 1988 la disminución de los votos del PRI está aparejada con un aumento creciente del abstencionismo como principal forma de protesta, pero también con un voto a favor de los partidos de oposición. En las elecciones de 1988, en los estados de mayor afiliación a la CTM sus candidatos fueron derrotados. La estrategia de recuperación, en la que tuvo un papel importante el gasto social, logró revertir temporalmente la tendencia en las elecciones federales de 1991 y 1994, pero la declinación arrastró al sector obrero del PRI cuya participación fue decreciente. El voto corporativo comenzó a romperse y con ello la posición de los dirigentes corporativos dentro del PRI.

Gracias a la reforma política de dos años antes, para las elecciones federales de 1988 el número de diputados aumentó de 400 a 500, lo que disimularía la eventual disminución relativa del PRI. En efecto, entonces perdió su habitual mayoría de tres cuartas partes de la Cámara de Diputados. En las elecciones de 1985 el PRI ganó el 72 por ciento de la representación, misma que se redujo a 52 por ciento en 1988, se levanta en 1991 y 1994 (64 y 60 por ciento respectivamente, sin considerar cómo lo consiguió), para no volver a recuperarse en las siguientes elecciones de 1997 y de 2000, cuando pasó de 48 a 42 por ciento.

La cuota del sector obrero sufrió caídas cada vez más severas; según Reyna Vargas, en 1988 alcanzó 67 diputados, mientras que en el 2000 contabiliza sólo 14, de los cuales 11 fueron de la CTM, esto sin considerar los pertenecientes al SNTE. En las elecciones de 2000 el PRI obtuvo 211 diputaciones, 14 por cien-

³¹Reyna Vargas, "La representación obrera corporativa en las elecciones federales durante la consolidación del periodo neoliberal", ponencia presentada en el III Congreso de Sociología del Trabajo, Puebla, noviembre de 2000, 20 pp.

to menos que en 1997. En los cuadros 9 y 10 se describe esta tendencia.

CUADRO 9
DIPUTADOS DEL SECTOR
OBRERO DEL PRI
1988-2000

Año	Diputados PRI	% de la cámara	Diputados sector
1988	261	52	67
1991	320	64	71
1994	298	60	46
1997	239	48	41
2000	211	42	14

Fuente: Basado en los datos de Reyna Vargas, "La representación obrera corporativa en las elecciones federales durante la consolidación del periodo neoliberal", ponencia presentada en el III Congreso de Sociología del Trabajo, Puebla, noviembre de 2000, pp. 7-20. Para las elecciones del 2000 la autora contabilizó sólo cinco diputados sindicales. Daniela Pastrana, "La CTM: ¿más viva que nunca?", *La Jornada*, suplemento *Masiosare* núm. 364, 12 de diciembre de 2004, pp. 3-5.

CUADRO 10
DIPUTADOS FEDERALES DEL SECTOR OBRERO
DEL PRI Y DE LA CTM

	Total diputados	PRI	Candidatos	Diputados	CTM
1979	400	294	94	86	49
1982	400	306	99	77	49
1985	400	296	97	69	52
1988	500	260	99	54	37
1991	500	320	74	70	41
1994	500	300	74	70	38
1997	500	239	60	45	28
2000	500	211		14	11

Fuente: Carlos García, "La Confederación de Trabajadores de México, La soberanía sindical", cuadro 9, p. 25. La columna de candidatos corresponde al cuadro anterior de J. Reyes. Según las cifras de R. Vargas, en 1988 la diputación del PRI sumó 289, en 1991 fue 298; las cifras de la diputación del PRI en 1997 y 2000 son de esta fuente. El dato de candidatos en 1997 se refiere a uninominales, tomado de *El Universal*, 19 de septiembre de 1997. Los datos del 2000 provienen de Daniela Pastrana, "¿La CTM más viva que nunca?", *La Jornada*, suplemento *Masiosare* núm. 364, 12 de diciembre de 2004, pp. 3-5.

La Cámara de Senadores que durante sexenios fue ocupada en su totalidad por el PRI tuvo que abrirse a los partidos de oposición en cuotas crecientes; el número de bancas del Senado aumentó de 64 que había en 1988 a 128 en 1994; en esos mismos años dicho partido conservó todavía una mayoría cómoda: 60 en 1964 y 95 senadores en el 2000. El "sector obrero" vio reducir su número de senadores de 16 en 1988 a 12 en 1994 (D. Pastrana contabilizó 14). La representación política de la CTM fue casi abatida en las elecciones federales del 2 de julio de 2000: apenas obtuvo cinco diputados en la LVIII Legislatura y tres (o dos) senadores.³² La CTM siguió predominando pero con una fuerte reducción, mientras otras centrales simplemente fueron descartadas. Las variaciones que puedan hacerse notar al cuadro de Reyna Vargas que aparece a continuación, no desmerecen lo esencial de la tendencia.

CUADRO 11
NÚMERO DE DIPUTADOS Y SENADORES POR
ORGANIZACIÓN SINDICAL, 1988-1997

Organización	Diputados				Senadores			
	1988	1991	1994	1997	1988	1991	1994	1997
CTM	34	36	39	28	11	9	12	8
CROC	14	5	5	3	1	1		
CROM			2	3				
CTC		1						
FSTSE	4	9		6	1	3		
SNTE	13	12			1	1	2	
SNTMMSCRM	2	4						
SME		1						
Ferrocarrileros			1	1				
Independientes		1			1	1		
Total	67	71	46	41	16	15	12	10

Fuente: Reyna Vargas Guzmán, "La representación obrera corporativa en las elecciones federales, durante la consolidación del periodo neoliberal", *Estudios Políticos*, núm. 26, México, UNAM, enero-abril de 2001, cuadro 7, p. 254.

³² *La Jornada*, 31 de julio de 2000, p. 46.

Dentro del PRI el sector obrero ha venido reduciendo su cuota de congresistas, lo cual se agravó con la severa pérdida en el 2000. Ese sector representó en 1988 el 20 por ciento de sus diputados y el 23 por ciento de sus senadores; en 1991 fueron 16 por ciento diputados y 18 por ciento senadores; en 1994 fueron 15 por ciento diputados y 13 por ciento senadores; en el 2000 los senadores representaron apenas el 3 por ciento.³³

La tendencia descrita también es corroborada por otras fuentes. Continuó la concentración en lo que respecta a la cuota de senadores. De acuerdo con el análisis de Hugo Esteve se ha acentuado el monopolio de la representación. Su mejor momento fue todavía la LIV Legislatura (1988-1991), cuando la cuota del sector obrero fue de 19 senadores de 60 del PRI, de los cuales 13 se otorgaron a la CTM, tres a la FSTSE y uno respectivamente a la CROC, SNTE y STFRM.³⁴ Un resultado similar se observa en el estudio de Carlos García,³⁵ según el cual la cuota de la CTM aumentó durante el periodo 1940-1976, lo que indica una mayor

CUADRO 12
ELECCIONES Y NÚMERO DE SENADORES DEL PRI
Y DEL SECTOR OBRERO, 1988-2000

	<i>Senado</i>	<i>PRI</i>	<i>CT</i>	<i>CTM</i>
1976-1982	64	64		11
1982-1988	64	64		15
1988-1994	64	60	19	16
1994-2000	128	95	13	14
2000-2006	128	60		2

Fuente: En el año 1988 Esteve suma 13 senadores de la CTM, mientras que R. Vargas cuenta 11. Carlos García contabiliza 39 senadores en 1994, lo que no es exacto porque además de los senadores de mayoría, hay que añadir los de primera minoría y de representación proporcional, *op. cit.*, cuadro 10, p. 26. Los datos de 1994, así como los del CT, fueron tomados de R. Vargas. Los datos del 2000-2006 provienen de Daniela Pastrana, "La CTM...", p. 5.

³³ Reyna Vargas, *op. cit.*, pp. 238, 243, 244, 249, 252, 253.

³⁴ Hugo Esteve Díaz, *op. cit.*, pp. 47-51.

³⁵ Carlos García, "La Confederación de Trabajadores de México, ¿soberanía sindical?", cuadro 9, 1998, p. 25.

concentración en esa central y el desplazamiento de las otras. En adelante, la pérdida de posiciones acentuó la concentración en la CTM y en el grupo FSTSE-SNTE. La cuota de senadores del CT ha sufrido tal merma tanto por los comportamientos electorales como por los ajustes internos en el PRI (véanse cuadros 12 y 13).

CUADRO 13
ELECCIONES Y NÚMERO DE DIPUTADOS Y SENADORES
DEL SECTOR OBRERO, 1988-2000

	1988		1991		1994		1997	
	Diputados	Senadores	Diputados	Senadores	Diputados	Senadores	Diputados	Senadores
CT	67	16(19)	71	13	54	14	40(45)	10
CTM	34	11(13)	36	9			28(26,27)	8
CROC	14	1(1)						
			5	1			3,(1,3)	
CROM				2			3(1)	
FSTSE	4	1(3)	9	3			6(8)	
SNTE		1(1)	12	1	14	2	7	2
Mineros	2	1	4					
Ferrocarrileros		1(1)					1 (1)	
Electricistas				1				

Fuente: Reyna Vargas, *Ibidem*, para el año 1988 en la columna de senadores, agregamos entre paréntesis las cifras que ofrece Esteve, *op. cit.* Para el año 1997 añadimos entre paréntesis los datos que publicó *El Universal*, 19 y 29 de septiembre de 1997; de la misma fuente se tomaron los datos de 1994.

Los datos por organizaciones sindicales confirman la tendencia de toda la historia anterior a la concentración del poder político en grupos cerrados de dirigentes vitalicios. La mayor parte de las diputaciones sigue concentrándose en cuatro organizaciones: CTM, SNTE, FSTSE y CROC, aunque esta última ha sido la que más ha perdido junto a otras confederaciones y sindicatos nacionales que perdieron todas sus posiciones al final del periodo. La CROC que fue inflada por el gobierno, se ha reducido proporcionalmente a su peso en la tasa de sindicalización. Así pues, la tendencia va en el sentido que muchas organizaciones ya no tengan diputados. Pese a que las burocracias sindicales vieron reducir su cuota drásticamente, nada indica que quieran diversificar el reparto de cargos a nuevos líderes, ni a otras organizacio-

nes, y menos imaginar concesiones hacia aliados externos al CT; al contrario, en la medida en que disminuyen las oportunidades, la lucha por los cargos es más reñida.

Las elecciones de 1988 marcan la declinación decisiva del corporativismo sindical al ganar sólo 54 de 99 candidaturas. Hay algunas variaciones en el cálculo de pérdidas y ganancias, uno de ellos indica que la CTM retuvo 34 diputaciones de 51 candidaturas, o sea, 17 derrotas, sobre todo de los dirigentes estatales (12 de 30 candidatos) y de los sindicatos nacionales (cinco de 21 candidatos). La CROC ganó ocho de 11 candidatos; la FSTSE perdió dos de seis; el SNTE perdió tres de 12; y el minero perdió dos de cuatro. Asimismo, perdieron la única candidatura que presentaron el STSS, STRM, Fenasib y CTC. Según el cálculo de Esteve, la CTM ganó 34 (para Carlos García fueron 37), a los que añade tres de la CROM, además de uno para cada una de las siguientes: ANDA, COR, SME y minero.

En las elecciones de 1991 se recupera el PRI, pero las candidaturas del sector obrero se redujeron a 74, menos tres derrotas, total 71 curules.³⁶ Los líderes corporativos apercebidos o no de la caída y aprovechando el espejismo de 1991, siguieron reclamando una cuota elevada, aunque su propio partido los culpaba de la pérdida de votos; por ejemplo, para las elecciones de 1994 el CT demandó 100 candidaturas a diputados (se dijo también que eran 74), 26 senadurías y 20 diputaciones en la ARDF.³⁷

La caída de la representación del sector fue desastrosa en las elecciones de 1997 y 2000 como reflejo del descenso de su afiliación y la ineficacia del voto corporativo. En las elecciones de 1997 el PRI sufrió su segunda derrota histórica al perder la mayoría absoluta de la Cámara de Diputados, conservando apenas 238 puestos. Por supuesto, parte de esa derrota se atribuye al corporativismo sindical. El sector obrero presentó 60 candidatos a diputados de mayoría, de los cuales fueron derrotados 34. Fidel Velázquez había propuesto por la CTM a 50 pero le aceptaron 36; esta central ganó 17 de mayoría y 11 plurinominales, es

³⁶ *Ibidem*, pp. 173-174.

³⁷ *Reforma*, 31 de marzo de 1994, en R. Vargas, *op. cit.*, pp. 12-13.

decir, 28, mismos que reconoció Manuel Cadena de la dirección nacional, aunque Rodríguez Alcaine afirmó que eran 34. La CROC perdió sus cuatro candidatos de mayoría y el único diputado que ganó fue Isaías Gonzáles Cuevas por la vía plurinominal. El SNTE obtuvo siete victorias de 12 candidatos.

En el Distrito Federal el PRI perdió todo en 1997, entre ellos cinco cetemistas y seis de otros sindicatos; en esta lista la lidereza vitalicia Hilda Anderson, cuatro veces diputada y una vez senadora, guiada por la intuición femenina ya no quiso aparecer en una posición para el Distrito Federal; entre los perdedores también estaba Armando Gamboa Enríquez, hijo del eterno líder Joaquín Gamboa Pascoe (quien inició el ciclo de derrotas al perder la senaduría por el Distrito Federal en 1988), que quiso pasar de diputado federal a local. También perdió el dirigente del sindicato del IMSS y tesorero forista, Francisco Romero Flores Puerco, así como Fernando Espino Arévalo, líder “moral” del sindicato del metro; perdieron los aspirantes a la ALDF y seguidores de la lidereza “moral” Elba Esther Gordillo, su hija Maricruz Montelongo Gordillo y su asesor Luis Castro. El único representante del sector en esa asamblea entró por vía plurinominal, Nezahualcóyotl de la Vega, del Sindicato de Radio y Televisión, CTM.

En las entidades industriales se registró el mayor número de derrotas: Guanajuato, Jalisco, Estado de México, Nuevo León y Durango. En Tamaulipas perdió el secretario general de la sección 1 del sindicato petrolero Narciso Villaseñor, frente al hijo de “La Quina”, Joaquín Hernández Correa que se presentó por el PRD.

En suma, la diputación sindical del PRI se conformó con 40 diputados: 27 de la CTM, de los que es prototipo Armando Neyra, de la Federación del Estado de México, líder refresquero y aliado de Rodríguez Alcaine; ocho de la FSTSE, de manera destacada Héctor Valdez Romo, sucesor en la presidencia del CT y secretario general de la FSTSE; tres de la CROC; uno del ferrocarrilero, precisamente Víctor Flores, el desmantelador del sindicato y ex presidente del CT, y uno de la CROM. Entre los ganadores figuran algunos representantes del SNTE: Manuel Hernández Gómez, de Solidaridad Campesino-Magisterial de Chiapas, ex

miembro de línea Proletaria y ex integrante de la Coordinadora Magisterial.³⁸

No obstante la drástica reducción de la cuota de poder del sector obrero del PRI en 1997, la burocracia se siguió comportando como si nada hubiera pasado y reclamó el control de las comisiones de la LVII Legislatura de la Cámara de Diputados que tradicionalmente se le asignaban, especialmente las de Trabajo, Seguridad Social, Vivienda y Energéticos; pretendían la presidencia de las cuatro, aunque, según Carlos Jiménez Macías, se conformarían con la presidencia de alguna. La llamada diputación obrera tuvo varios cónclaves para delinear sus propósitos, y en una reunión con el jefe de la bancada del PRI, Arturo Núñez, le exigieron que se respetara la cuota de comisiones y la mayor presencia en ellas, según hizo trascender el coordinador de aquellos, el cetemista Arturo Neira Chávez. Hicieron caso omiso de las negociaciones tenidas por las demás fracciones parlamentarias, de manera que Juan Moisés Calleja (hijo) rechazaba que se le diera al PT la presidencia de alguna de aquellas comisiones, porque sólo contaba con siete diputados, dos de ellos plurinominales, y no representaba a ningún trabajador.

La posición de los líderes-diputados para el trienio era meramente defensiva y sin resultados. Su misión prioritaria era impedir que se aprobara la iniciativa de reforma laboral del PAN, aunque aceptarían “pequeñas adecuaciones” que no lesionaran lo que consideraban derechos históricos, para lo cual creían que contarían con el apoyo de diputados de otros partidos; a falta de mejor estrategia, volvieron a las demandas rutinarias de defender el aumento de salarios conforme a la situación económica (escala móvil), la exención de impuestos hasta los cinco salarios mínimos, frenar las alzas mensuales al gas, gasolina y electricidad. Querían mejorar su posición en el Infonavit, fuente tradicional de grandes negocios para ellos, restituyéndole la función constructora, para lo cual se requería reformar la recaudación.³⁹

³⁸ *El Universal*, 29 de septiembre de 1997, p. 3; Arturo Cano, “El ocaso del sector obrero”, *El Universal*, 19 de septiembre de 1997, p. 10.

³⁹ *El Universal*, 3 de septiembre de 1997, p. 21; *Unomásuno*, 3 de septiembre de 1997, p. 5; *Unomásuno*, 7 de septiembre de 1997, p. 6; *El Universal*, 29 de septiembre de 1997, p. 3.

La cuota corporativa del sector obrero ha comprendido casi todos los niveles de la estructura política, excepto el gobierno federal y el Poder Judicial, en donde rara vez algún elemento era cooptado en empresas paraestatales o el caso raro de Moisés Calleja quien fue ministro de la Suprema Corte. Un estudio detallado de la presencia de los líderes en los ayuntamientos, presidencias municipales, legislaturas y gobiernos estatales podría mostrar que la tendencia al desplazamiento de las posiciones de poder político se extiende en la medida en que avanzan los partidos de oposición al PRI en esos mismos niveles.

Una breve mención merecen los gobernadores del sector —que únicamente eran reclutados de la CTM—; a lo largo de los años noventa hubo cinco gobernadores de esa extracción (José Ramírez, Durango, 1986-1992; Enrique Burgos García, Querétaro, 1991-1997; Arturo Romo Gutiérrez, Zacatecas, 1992-1998; Rigoberto Ochoa Zaragoza, Nayarit, 1993-1999), al final de la década sólo quedó Juan Millán Lizárraga en Sinaloa (1998-2004), quien obtuvo la candidatura a pesar de no ser el favorito del centro. Esta parte de la cuota es improbable que se pueda mantener.

La diversidad del sector obrero del PRI no ha estado suficientemente representada en la distribución de los cargos de elección popular, como lo muestra el hecho de que la cuota la acapara un reducido número de organizaciones, las más representativas pero también las más leales a ese partido. En suma, persiste la concentración del poder, ya que los cargos se asignan a unas pocas organizaciones y personas dentro de cada central obrera, en una minoría dentro de la minoría. En todo caso, el trabajador-elector no puede dejar de apreciar que la representación política ya no puede ni ofrecer ni garantizar logros por el contrario, se acumulan retrocesos en problemas esenciales como el salario, el empleo, la seguridad social y en todas las prestaciones sociales. El único dudoso mérito que podían exhibir los parlamentarios era que habían impedido una reforma a la Ley Federal del Trabajo y al artículo 123 constitucional, que pudiera ser contraria al corporativismo y, de paso, que fuera regresiva para los derechos

de los trabajadores. Después ni de eso pudieron alardear, con el arribo de los empresarios al poder, la mayoría de los líderes del CT dio su aval al regresivo proyecto llamado Ley Abascal (2002).

Aunque descendente, la cuota de poder político del sector obrero les sigue dejando dividendos y cobertura política. La persistencia de las prácticas tradicionales explica que los reformistas dentro del CT no tengan eficacia en su proyecto, ni tampoco credibilidad. De ahí que los remanentes del reformismo que asistieron al foro Los Sindicatos ante la Nación y no quisieron escindirse del CT para formar la UNT, además de otros cuyo reformismo retórico no los llevó ni a democratizarse ni a abandonar el PRI, se han tenido que reagrupar en alianzas coyunturales con el fin de ser tomados en cuenta.

En noviembre de 1997, varios dirigentes dieron a conocer la formación de una "corriente renovadora", distante de la CTM y de la CROC, que buscaba superar los viejos métodos de liderazgo que, según ellos, obstaculizan una mayor presencia del CT. Entre las 15 organizaciones participantes figuraban la FSTSE (cuyo dirigente era Héctor Valdés Romo, el mismo que presidiendo el CT impidió una democratización estatutaria), el SNTE, el sindicato del Infonavit y la Fenasib. Posteriormente esa corriente aumentó a 17 organizaciones, cuando reapareció en septiembre de 1998.

En un primer momento el dirigente de la Fenasib, Enrique Aguilar B., aseveraba algo por demás dudoso, que ya no se debía privilegiar la actividad política sobre la sindical, que fue una de las razones por las que se escindieron los foristas. Esto significaba solamente borrar de los estatutos la afiliación obligatoria al PRI, sin que por ello se rompiera la militancia del grueso de la burocracia sindical. La recomendación de que el CT adoptara una medida semejante era ilusoria, y no faltaron algunos que llegaron a creer que la CTM lo haría también en su congreso de marzo de 1998.⁴⁰

En los hechos siguieron apoyando las campañas electorales del PRI en su calidad de organizaciones. Sin embargo, no podían detener la erosión del voto corporativo, de manera que una

⁴⁰ *La Jornada*, 13 de noviembre de 1997.

actitud de sana distancia con el partido de Estado convenía para evitar polarizarse con la disidencia política, dado que era otro ingrediente que propiciaba deslizamientos inoportunos en el contexto del debilitamiento político del corporativismo. En suma, el CT se quedó empantanado, pero ante los riesgos de la coyuntura electoral del 2000 y la alternancia que le siguió, se confió el mantenimiento de la unidad al jefe de la CTM. No es casual que desde 1999 cuando Leonardo Rodríguez A. tomó la presidencia hasta el aniversario del 2004, sólo había celebrado cinco asambleas, tres de ellas para reelegir al mismo Rodríguez.

En la medida en que las elecciones se vuelven competidas, la burocracia sindical ya no tiene asegurada su cuota de diputados, senadores y de otros cargos, lo que es un factor importante en la pérdida de su función intermediaria. Aunque es prematuro declararlo inexistente, el corporativismo va siendo desplazado irremediablemente del sistema electoral, que marcha por otra vía, en la que por encima del criterio sectorial es decisivo el principio territorial del voto, la ciudadanización de los procesos, la apreciación social del candidato, la competencia interna en los partidos y otros aspectos.

COMENTARIO FINAL

LA TENDENCIA a disminuir drásticamente la tasa de sindicalización, la disminución del número de sindicatos y del número de afiliados, afecta a todos los asalariados y a todas las corrientes sindicales. En el fondo está un cambio en las estructuras del capitalismo, entre las que son de resaltar el cambio tecnológico y de la organización del proceso de trabajo, que determinan una reducción del tiempo de trabajo y por tanto una disminución del empleo. Es la disminución de la demanda de “trabajo vivo” lo que le ha permitido a los empresarios reorganizar la disposición de la fuerza de trabajo, haciendo difusa la frontera entre trabajo formal e informal. Expresiones de ello son el trabajo precario, el subempleo y desempleo duraderos, mecanismos que reducen el estrato de los trabajadores sindicalizables.

La disminución del peso de los sindicatos es un proceso estructural, pero es conveniente evitar sacar conclusiones exageradas en el sentido de que los sindicatos desaparecerán. Lo más probable es que permanezcan en la medida en que el capitalismo organizado lo demanda, pero con una significación mucho menor. De esta situación cierta derecha empresarial (Coparmex) animaba la idea de aprovechar el momento para acabar con las centrales sindicales y en general con el sindicalismo. Tal proyecto de naturaleza política puede servirse del control que el gobierno tiene sobre el reconocimiento de organizaciones y dirigentes, pero habría que dar mayor énfasis al fenómeno del sindicalismo "de protección", que es un mecanismo que elimina el contenido del concepto de asociación de trabajadores. La desorganización de los trabajadores mediante sindicatos ficticios, administrados a la manera mafiosa, paradójicamente no es ajena a la burocracia sindical corporativa, cuya fuerza debía derivar del número de afiliados.

Así pues, hay causas internas que explican el debilitamiento del sindicalismo corporativo, arrastrando tras él al sindicalismo en general. Todo esto nos puede conducir a una visión pesimista que no vea sino el lado de las fuerzas desorganizadoras de los trabajadores. Pero no se ha demostrado que las funciones esenciales de los sindicatos sean incompatibles con el capitalismo y que no pueden cumplir con una misión indispensable en un orden social democrático. Obviamente esto supone otro proyecto político con una orientación opuesta, que construya otra concepción del trabajo en la sociedad moderna. La reinserción de los sindicatos en la organización social democrática puede tener una influencia crucial en el desarrollo económico y en el bienestar social. Por eso es que es permisible adoptar una perspectiva optimista.

Para que cambiara el régimen laboral harían falta muchas cosas, comenzando por la libertad de asociación sindical en su acepción cabal. Puesto que el sistema político está transformándose, aunque no se ha resuelto hasta dónde, en el supuesto de una democratización del sistema político no debemos dejar de plan-

tear la hipótesis de que ocurriera un repunte de la sindicalización. Bajo ese supuesto podemos prever tres vías: primera, que espontáneamente los trabajadores se organizaran en cualquier tipo de empresa, conforme a las oportunidades y capacidades de los organizadores; segunda, que el sindicalismo se ampliara preferentemente en las empresas de mayor significación económica, y tercera, que cobrara mayor importancia en donde se presenta menor resistencia empresarial, en las empresas pequeñas y medianas, importancia cifrada en el mayor número de trabajadores y no de la cualidad económica. La hipótesis optimista puede ser más compleja a medida que se hagan diversas combinaciones con nuevas variables.

La primera opción, más que requerir de una conducción racionalizada del proceso, trataría de influir en los acontecimientos tal como se presentan, lo que exigiría dar la cobertura y centralidad necesarias a los diversos movimientos. Aquí la fuente de energía que impulse el proceso provendría de la capacidad de los trabajadores para crear movimientos, lo cual es una cualidad política poco predecible en el conjunto de la estructura del trabajo.

En la segunda opción los organizadores tendrían que crear o rescatar los sindicatos de acuerdo con su tamaño, dando prioridad a los grandes, después a los medianos y finalmente a los pequeños, lo cual se complica al relacionarlo con el tiempo que eso llevaría. El cálculo tendría que considerar que a mayor tamaño de las empresas, mayor capacidad para pagar salarios retributivos, y a la inversa, las empresas menores tienen mayores dificultades para pagar los salarios más altos de empresas grandes y modernas. Otro criterio para la sindicalización es la combinación de los criterios de tamaño de la empresa y origen nacional del capital; esto está relacionado a su vez con el destino del producto, que puede ser preferentemente la exportación.

La tercera opción tiene como premisa la necesidad de que la gran mayoría de los trabajadores se organice para enderezar los desequilibrios y el sistema económico mismo. En el sector de la micro y pequeña empresa el número promedio de trabajadores

sindicalizables es pequeño, incluso por debajo de los 20 mínimos exigidos por la ley, además de su dispersión en la estructura económica, de ahí que la preferencia recaería sobre las empresas medianas, dentro de las que se pueden incluir muchas modernas y a las maquiladoras.

Si el sindicalismo recuperara su autonomía y amplitud tendría un nuevo papel que jugar en un sistema político sin integración corporativa al partido de Estado. No obstante, las exigencias de la gobernabilidad inducen a la adopción de formas neocorporativas de intermediación de intereses, que estarían en tensión con los impulsos hacia un pluralismo laboral y político. Un enfoque pesimista no le concedería muchas posibilidades en el corto plazo a un repunte de la sindicalización, en la perspectiva de que la consolidación de las políticas neoliberales llevará a una mayor desorganización del trabajo.

*Los reformismos en el Congreso del Trabajo
en los noventa*

INTRODUCCIÓN

EL SINDICALISMO en México, como en muchos países, pasa por una crisis a la que ha sido arrastrado en las últimas dos décadas por los cambios en el sistema económico y político. Esta crisis del régimen autoritario, de sus relaciones de dominación institucionalizadas, principalmente la integración de los intereses sociales en el partido de Estado, se ha manifestado en el sindicalismo corporativo. La integración corporativa se garantizó mediante un pacto social, formal e informal, por el cual se satisfacían algunas necesidades fundamentales para los trabajadores organizados. En el marco del sistema de economía mixta se desarrolló un modo de distribución política de bienes y servicios, en cuya administración se permitió participar a los dirigentes de los sindicatos corporativos, y para ello se les concedió el monopolio de la mediación e interlocución exclusiva con el Estado.

El activismo sindical quedó circunscrito al marco de ese pacto social, que reguló las políticas gubernamentales de salario, de estabilidad en el empleo, de seguridad social y prestaciones legales mínimas. La negociación de los compromisos se centralizó entre las élites dirigentes de las organizaciones nacionales de las clases y estratos sociales con el gobierno federal. De ahí que en las cuestiones esenciales, el activismo del llamado movimiento obrero organizado haya sido simplemente el activismo de las burocracias sindicales de las organizaciones más representativas. Investidas por el Estado con el monopolio de la representación,

las burocracias corporativas basan su existencia en el dominio sobre las relaciones de trabajo y el control del conflicto laboral. Ese dominio se pudo mantener mientras el sistema económico estaba más interesado en el control que en la productividad, mientras el modelo de desarrollo pudo dar los satisfactorios mínimos a los trabajadores a cambio de estabilidad.

En la última década del siglo casi se puede dar por terminada la etapa del Estado de bienestar. La subversión de ese sistema vino desde dentro del régimen, impulsada por una fuerza emergente que adopta el modelo neoliberal y desmonta el modelo de economía mixta, es decir, la intervención directa en la economía que le daba un enorme peso al Estado, pero que también protegía la formación del capitalismo interno reforzado con políticas distributivas para la población trabajadora.

Sin embargo, el nuevo orden neoliberal no destruyó abruptamente el corporativismo sindical, debido a que siguió una estrategia de emprender primero la reforma económica, evitando la simultaneidad con la reforma política, cuyas consecuencias podían ser tan desastrosas como lo fueron para Gorbachov en la URSS. Ha sido una reforma gradual dentro del sistema de monopolio político, que comenzó por una recomposición de la burocracia política liquidando su rama paraestatal, al mismo tiempo que utilizaba la función disciplinaria de las burocracias corporativas. La gran contrarreforma se logró gracias al monopolio del poder, que llegó a estar tan rígidamente centralizado que el bloque histórico sedicente heredero de la Revolución Mexicana no hizo nada para evitar el desastre que lo amenazaba. El desenlace de este periodo sucedió en las elecciones del 2 de julio de 2000 cuando el PRI perdió la elección presidencial, la mayoría parlamentaria y otras importantes posiciones locales. Con esto el régimen presidencialista tomó un giro al dejar de ser el Presidente el árbitro supremo del corporativismo y jefe del partido de Estado.

A consecuencia de los cambios estructurales, las burocracias sindicales corporativas han venido perdiendo su razón de existencia, su papel de intermediario privilegiado y de dispensador

de prestaciones, socavando con ello su poder político y la capacidad para conservar los derechos históricamente acumulados.

Reducidos en su poder político y doblegados incondicionalmente por el capital, que ha usado contra ellos el arma formidable de la crisis económica, una parte de los dirigentes corporativos ha tenido que buscar un sustento en las relaciones laborales, es decir, se han visto obligados a reasumir un papel activo en la defensa de las condiciones laborales. En la progresiva debilidad orgánica y política en la que se hayan, unos buscan retener sus privilegios conservando a ultranza lo que puedan del corporativismo de Estado, al tiempo que otros pretenden configurar un nuevo compromiso histórico con el corporativismo patronal, cada vez más directo, cada vez menos mediado por el Estado.

Naturalmente, la suerte del corporativismo sindical no depende ya de la voluntad de su burocracia. En los años noventa ella contó con el reconocimiento de algunas de las organizaciones patronales corporativas, que veían en la coyuntura la facilidad de imponer los pactos económicos a las centrales obreras, siempre y cuando ellas hicieran el trabajo de dismantelar los contratos colectivos e imponer a los trabajadores las condiciones de tales pactos. Mientras los líderes conserven su capacidad de control, podrán evitarle a los capitalistas los conflictos directos con los trabajadores, pero en la medida que lo pierdan, autoridades y empresarios tendrán necesidad de buscar otras formas de regulación del conflicto laboral.

A lo largo de los años noventa se ha visto oscilar a las organizaciones patronales entre la conveniencia de entenderse con las tradicionales burocracias sindicales, mientras sean capaces de controlar el conflicto laboral, y la posición extrema de aprovechar la oportunidad histórica para lograr la destrucción de las onerosas centrales obreras, dispersar toda fuerza concentrada, e imponer un nuevo modelo en el que cada empresa se entienda con sus trabajadores, organizados o no.

La crisis sindical ha puesto a los trabajadores en una nueva encrucijada de su historia, en la que se tendrá que dirimir la nueva forma de regular la contradicción intrínseca entre los in-

tereses del trabajo y del capital. Durante el lapso de 1977 a 1997, año del último pacto de la era priísta, los intermediarios corporativos de las organizaciones sindicales y patronales subordinados a la burocracia estatal, pudieron imponer los pactos tripartitas. Pero la ejecución de los pactos se volvió cada vez más difícil en la medida que el Estado achicaba su doble papel de propietario y regulador, y del creciente sacudimiento del corporativismo por movimientos disidentes, que alcanza un momento muy significativo con la escisión de varios sindicatos pertenecientes al Congreso del Trabajo, misma que dio lugar a la formación de la Unión Nacional de Trabajadores en 1997.

En este proceso de cambios económicos y descomposición del sindicalismo corporativo, desde su seno surgieron iniciativas tendientes a reformarse para sobrevivir. Para ello era necesario reconocer dos puntos de referencia de toda política de adaptación: de un lado, las condiciones imperativas del capitalismo globalizado, de las que los empresarios derivan todo un programa cuyos ejes son la productividad y la competitividad. Por otro lado, la crisis del régimen político y los procesos de democratización, que socavan las estructuras autoritarias haciendo retroceder al partido de Estado y el peso de la burocracia corporativa. De modo que todo proyecto reformador tenía que replantear las estrategias de negociación de las condiciones laborales y simultáneamente adaptarse a una nueva distribución del poder.

Para el ala reformista de la burocracia sindical, el problema radicaba en que, para ser tomada en cuenta en las negociaciones cupulares dentro del sector obrero oficial así como por la nueva configuración de fuerzas políticas, debía convertirse en un nuevo polo de poder y enarbolar un proyecto alternativo de relaciones laborales. Con el fin de ilustrar la nueva orientación del sindicalismo que surge desde el Congreso del Trabajo, hemos seleccionado cuatro estrategias representativas, tal como las concebían algunos de sus exponentes. Uno de los proyectos reformistas que estudiamos es el de Francisco Hernández Juárez, partícipe de una corriente que ha evolucionado desde la disidencia en el Congreso del Trabajo a la creación de la Federación de Sindicatos de Bienes

y Servicios (Fesebs), pasando por el Foro de los Sindicatos ante la Nación y una vez consumada la escisión del CT emprender un nuevo proyecto sindical alrededor de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Una segunda expresión del reformismo la personificó Elba Esther Gordillo del SNTE, cuyas críticas no iban tan lejos como para romper con el Congreso del Trabajo. La tercera plataforma reformista fue animada dentro de la CTM por Juan S. Millán, que se concretó en el pacto para una nueva cultura laboral, concertado con una parte de los empresarios. Finalmente, se incluye la reforma estatutaria en la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), tradicionalmente miembro del bloque hegemonizado por la CTM dentro del CT, que debía responder a la nueva jurisprudencia de la Suprema Corte que modificó el monopolio de la sindicación, así como también a la reducción del número de los trabajadores al servicio del Estado.

Así pues, nuestro propósito es analizar las concepciones más que los acontecimientos, buscando precisar sus alcances, en un proceso complejo de continuidad y cambio del sistema político. El sentido de ese cambio dentro del sindicalismo oficial tenía como límite llegar a transformar el corporativismo estatal en otro nuevo corporativismo pluralista y societal. Una metamorfosis parcial porque no estaba dispuesto a abandonar su función de control, su estructura vertical y la burocratización en la toma de decisiones. Tenía la doble pretensión de acoplarse a una negociación directa entre corporaciones de trabajadores y empresarios y, con la mediación del gobierno y, continuar los acuerdos de regulación económica con pactos multisectoriales, que reforzaran el reparto político sin estar subordinados orgánicamente al gobierno, teniendo en cuenta la disolución de la simbiosis con el partido de Estado.

UN SINDICALISMO LIGADO A LA PRODUCTIVIDAD:
FRANCISCO HERNÁNDEZ JUÁREZ (STRM)

A CONSECUENCIA de la prolongada crisis de los ochenta, al comienzo de la siguiente década se fue perfilando en el CT una corrien-

te modernizadora, que sin dejar el oficialismo, buscaba modificar la incondicional sumisión de los sindicatos al gobierno, lo cual implicaba confrontar al corporativismo más conservador. Dentro de esta corriente aparece la concepción del dirigente telefonista Francisco Hernández Juárez, que abogaba por un sindicalismo separado del Estado pero vinculado al proceso productivo. Aunque él mismo ha sido un exponente del sindicalismo oficialista con su matiz propio, cambió su perspectiva del sindicalismo en la medida en que se privatizaban las empresas estatales, una de las más importantes fue Teléfonos de México.

Hernández Juárez, quien desde 1976 dirige el sindicato de telefonistas y ha sido reelecto ininterrumpidamente hasta ahora, impulsó una corriente de modernización sindical, acorde con el proyecto neoliberal emprendido por el presidente Salinas. Buscando una democratización en la toma de decisiones, impugnó la hegemonía de la CTM y la autoridad indiscutida de Fidel Velázquez, en realidad provocó la reacción contraria, una mayor exclusión dentro del CT y en todas las negociaciones laborales multisectoriales. En Luis Donaldo Colosio como candidato presidencial del PRI, encontró un firme aliado con el que habría extendido su modelo de democracia industrial, de no haber sido por su asesinato, que frenó ese impulso. Después, Zedillo lo ignoró a causa de la presión de la derecha corporativa.⁴¹

Desde que una corriente democratizadora logró desplazar a los dirigentes corporativos tradicionales en 1976, el sindicato de telefonistas se propuso recuperar la función esencial del sindicato en torno a la contratación colectiva, a la que incorporó el cambio tecnológico en los años ochenta, logrando influir en la forma de la privatización de la empresa; asimismo, esta corriente pretendía democratizar al CT desde dentro, junto con un pequeño grupo de sindicatos que formaron la Fesebs en 1990, reconocida oficialmente dos años después, y que fue delineando un proyecto alternativo al corporativismo político.⁴²

⁴¹ *El Financiero*, artículo de Iván Sosa, 5 de septiembre de 1994.

⁴² María Xelhuantzi López, *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*, México, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 2000, 200 pp., pp. 134-137.

La concepción estratégica de Hernández Juárez giraba alrededor de tres aspectos: la crítica al sindicalismo corporativo, al que llama tradicional, las condiciones de la producción económica que inducen al cambio y las nuevas reivindicaciones del trabajo. Atribuía la incapacidad del CT para defender a la clase obrera a la falta de voluntad de los dirigentes sindicales. En 1993 afirmaba que el CT no funcionaba porque no había reuniones, carecía de estatuto y programa de acción. Los sindicatos, decía, siguen con arreglos por su cuenta con las empresas, no desarrollan el trabajo de defender y promover los intereses de la clase obrera. Cada organización se defiende como puede, en vez de luchar contra el aislamiento.⁴³

No obstante Hernández Juárez no cuestionaba el papel jugado por el CT, al contrario, le atribuía un papel positivo para los trabajadores mientras fue funcional al sistema en una época; pero dejó de serlo debido al cambio de modelo impulsado por los gobiernos neoliberales.

Consideraba (1994) que el CT fue el resultado de la fase culminante de un movimiento obrero hegemónico, producto de la posguerra, que llegó a ser fuerte por su capacidad de presión política. En su favor anotaba logros como haber conseguido presionar por la reforma a la LFT de 1970 y la creación del Infonavit. Pero ese orden político envejeció y con él los intereses corporativos del sindicalismo; se volvió incapaz frente a la crisis salarial y de empleos, ajeno a la reforma del Estado en el ámbito económico y a la productividad. El balance que hace de 15 años de cambios económicos, a partir de 1977, se resume en que los topes salariales y la inflación impidieron el éxito de la lucha estrictamente económica, forma tradicional de la negociación salarial, así como de las estrategias convencionales de lucha.

Las crisis causaron el mayor deterioro al liderazgo del CT, puesto que por esa vía ya no se conseguiría nada, propuso una respuesta estructural frente al deterioro del salario, fundada en el desarrollo de la productividad social del trabajo y del capital.

⁴³ *El Nacional*, 4 de septiembre de 1993; *UnomásUno*, 14 de noviembre de 1993.

Pero el éxito de la productividad tenía como condición la democracia, es decir, la participación y el consenso de los trabajadores, quienes realizan la productividad, idea inaceptable respecto de las prácticas sindicales tradicionales.⁴⁴

La identidad con los fines de la empresa era la premisa de su modelo de colaboración de clases. Ya en 1993 Hernández Juárez había delineado la nueva forma del colaboracionismo en el sistema político. A partir del supuesto de la compatibilidad de intereses del capital y del trabajo, podía concertarse un nuevo pacto social en el que los sindicatos jugaran otro papel. Las organizaciones de trabajadores, afirmaba, pueden hacer propuestas viables en concertación con las empresas, de cuya fortaleza depende la estabilidad y remuneración del empleo. Asimismo, los sindicatos influirían en la política haciendo propuestas propias en el diseño de políticas destinadas a la creación y distribución de la riqueza, en un mecanismo permanente que implícitamente contribuirá a la democratización.⁴⁵

Para intervenir en la política se requería influir a través de los acuerdos multisectoriales, donde fuera plural la representación obrera. No proponía un cambio sustancial en la forma de intermediación, puesto que se limitaba a proponer un corporativismo más plural sólo en el nivel de la negociación cupular.

Todavía en 1994 Hernández Juárez abrigaba la esperanza de que el CT podía ser corregido desde dentro, siempre que se cumplieran los siguientes requisitos: redefinir sus comisiones con la participación de todas las organizaciones; orientar por consenso las estrategias por sectores productivos; abrir la participación a los dirigentes intermedios; incluyendo la extensión territorial del CT en todo el país, con estructuras estatales o regionales, para reforzar los acuerdos y acciones nacionales del "pacto de unidad"; con un comité ejecutivo integrado pluralmente, dotado de

⁴⁴Francisco Hernández Juárez y María Xelhuantzi, *El sindicalismo en la reforma del Estado*, Fondo de Cultura Económica, col. Una visión de la modernización de México, 1994, pp. 137-138.

⁴⁵Francisco Hernández Juárez, "Táctica y estrategia de los telefonistas", *Unomásuno*, documento, 14 de noviembre de 1993.

funciones permanentes y específicas. Daba por sentado que la forma tradicional de unidad autoritaria estaba agotada históricamente, de ahí que condicionara la unidad a los acuerdos democráticos, a que se garantizara la voluntad de la mayoría, al consenso y a las posiciones representativas.⁴⁶

El dirigente del STRM no ponía en cuestión la existencia de la central oficial, en su calidad de interlocutora privilegiada. Lo que impugnaba era la centralización y personalización de la autoridad en el CT, causa de que no se pudieran producir acuerdos y una participación permanentes entre los dirigentes nacionales, y menos aún en niveles intermedios. Postulaba la reestructuración democrática como condición para llegar a un pacto interno del sindicalismo, que le permitiera enfrentar la correlación de fuerzas en el conjunto del sistema, el cual no podría cambiar de seguir la acción dispersa.⁴⁷

En su opinión, la causa de la crisis de hegemonía del liderazgo "tradicional", fue la desatención por las grandes centrales de los reclamos de que el CT se reuniera para definir estrategias en materia de salarios, prestaciones, legislación, modernización, productividad y apertura comercial, entre otras.

La crisis de hegemonía generó una dinámica de cambio dentro del CT, que llevó a la formación de alianzas entre varios sindicatos, una de ellas fue la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (Fesebs), formalizada en abril de 1992. En esa ocasión, Hernández Juárez llevado por el entusiasmo aseguraba que con ella comenzaba una nueva etapa del sindicalismo, porque con su propia transformación (del CT) participa en el proceso histórico de reforma del Estado.⁴⁸

Ahora bien, la condición para seguir contando como fuerza unificada frente al Estado y los empresarios, era la propia reforma del CT. Decía que: "Sólo a través de una reestructuración democrática y productiva del sindicalismo podrán lograrse los consensos, la participación y los compromisos de las organiza-

⁴⁶ Francisco Hernández Juárez y María Xelhuantzi, *op. cit.*, pp. 143-144.

⁴⁷ *Ibidem*, p. 147.

⁴⁸ *Ibidem*, pp. 149-150.

ciones para seguir defendiendo su presencia y su papel en los cambios históricos del Estado...⁴⁹ Esta adaptación era necesaria también para que, a pesar de la fuerza de algunos grupos (políticos y empresariales), no se excluyera a los trabajadores y sindicatos de los esquemas de cambio.

Al parecer creía posible vencer la resistencia a abandonar el monopolio de la interlocución que presentaba el corporativismo tradicional, dispuesto a jugar su papel con su propia estrategia de adaptación al cambio de modelo económico, como lo ensayó con la llamada nueva cultura laboral, que eludía la transformación del régimen político. Esta opción era viable, de otro modo no se explica cómo se ha podido sostener tanto tiempo. Lo que ha hecho funcional al corporativismo tradicional en el proceso de cambio de modelo económico es que ha facilitado al capital imponer el cambio de modelo laboral, gracias a los tradicionales mecanismos de dominación, como son la subordinación al gobierno, la pasividad y corrupción en la negociación de contratos colectivos y pactos, la verticalidad en el control de los líderes y el autoritarismo frente a los trabajadores.

Si bien Hernández Juárez admitía que ese tipo de sindicalismo tiene gran capacidad de supervivencia, confiaba en que la crisis por sí misma le daría fin. Tenía una visión pesimista de la mayoría de sus compañeros dirigentes corporativos, puesto que admitía que “no están dispuestos a hacer gran cosa por esa impostergable transformación. Prefieren mantener un bajo perfil en su propósito de cambio”, la mayoría de los dirigentes tradicionales piensa “que las relaciones que se mantienen con el gobierno (corporativas) son las que más convienen al sindicalismo, y que es cosa de dejar que este vendaval pase (la crisis y reestructuración) para volver a recuperar terreno que se ha perdido en estos años...”. El paradigma de este tipo de dirigentes era Fidel Velázquez, al que aludía diciendo que: “Cada vez hay más conciencia de la necesidad de hacer cambios, pero es difícil cuando hay dos o tres personas que literalmente esquirolean las nuevas actitu-

⁴⁹ *Ibidem*, p. 151.

des. Gente a la que no le importa decir «traigo aquí esta pluma para firmar lo que me ponga usted enfrente».⁵⁰

Según su diagnóstico,

en el CT una o dos organizaciones decidían por todos, donde el gobierno entendía que arreglarse con un dirigente era prácticamente lo necesario, los demás nos teníamos que ajustar (...). Eso tiene muchos años y la única manera de que la unidad se mantuviera era que uno lo aceptara y estuviera dispuesto a jugar en ese mundo...

Pero advertía que esa manera de imponerse tampoco había funcionado, “los 17 pactos no han servido para nada a los trabajadores, así como tampoco el acuerdo para una nueva cultura laboral, que no ha caminado porque un sector importante de los trabajadores no fue tomado en cuenta y obviamente no lo han validado...”.⁵¹

A pesar de ello, confiaba en que podía empujar la reforma interna junto con algunos de los dirigentes que simpatizaban con el mismo propósito, pero no podía llegarse al fondo ya que era el propio régimen al que había que cambiar. Terminar con el control vertical significaba romper con el control estatal sobre la organización sindical y con el partido de Estado, mediante una real democratización en la que se soportara una dirección pluralista y horizontal.

Por eso pronosticaba que este tipo de sindicalismo no podría continuar:

No me imagino qué trabajador quiere un sindicalismo que no proteje su empleo, que no logra que su salario mejore, que no impide que mutilen su contrato. O que le dice al obrero que para resolver los problemas hay que recortar gente o que debe continuar sacrificándose.⁵²

⁵⁰ *Idem.*

⁵¹ Francisco Hernández Juárez, entrevista de Edgar Ignacio Ramírez, *El Nacional*, 9 de diciembre de 1996.

⁵² Francisco Hernández Juárez, entrevista, *Proceso*, 3 de julio de 1995.

La conclusión que se debería sacar era que un cambio en la relación con el Estado y los patrones debería pasar por el reemplazo de los líderes y sus modos de dominación, pero esta opción era inaceptable en el CT porque necesariamente implicaría levantar las barreras para que el descontento de los trabajadores se tradujera en la sustitución de los líderes. Esto es lo que debería entenderse por democratización interna, la determinación libre de las bases sobre el carácter y los fines de sus sindicatos. Lo contradictorio de su postura era que esperaba la apertura por influjo de fuerzas externas; por el lado patronal la pretensión era muy distinta, los radicales de derecha pretendían dispersar la fuerza sindical mediante la destrucción del centralismo burocrático, el clientelismo político y el estatismo corporativo; tampoco se podía alcanzar la autonomía sindical, es decir, acabar con la "presencia excesiva" del gobierno en la vida sindical y laboral por voluntad del gobierno mismo.

Para algunos grupos patronales radicales, la economía de mercado no requería de la centralidad obrera, del canon de autoridad centralizada que mantiene unidas a las federaciones, confederaciones y al CT. Ejemplo de esto son los programas políticos de la Coparmex de 1988 y 1994 y la iniciativa del Partido Acción Nacional para reformar la Ley Federal del Trabajo de 1995, que van en contra de las centrales y del sindicalismo como tal, a los que intentaban reemplazar por comités de empresa con los cuales establecer convenios, que no contratos colectivos, en los centros de trabajo, sin ningún intermediario.⁵³

Las propuestas del líder telefonista no encajaban con la perspectiva de otros grupos empresariales que no estaban por la democratización del régimen, para ellos la sustitución del intervencionismo de Estado por una economía de mercado privatizada era compatible con el corporativismo político de los sindicatos. Para alcanzar una democratización aparente bastaría con la separación estatutaria de los sindicatos del partido de Estado, aunque la burocracia sindical siguiera adherida a él. El pragmatismo aconsejaba preservar la estabilidad, para lo cual una con-

⁵³Graciela Bensúsán et al., *Legislación laboral: el debate sobre una propuesta*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco-Fundación F. Ebert, 1996, 295 pp.

dición necesaria era y es, la persistencia de la hegemonía del sindicalismo oficial, siempre y cuando asumieran un nuevo papel de entendimiento con el capital.

Estas razones eran compartidas por el presidente Salinas, pero no convencían a Hernández Juárez. Pese a ser considerado como portador de la línea salinista de reforma laboral, lamentó que durante su gobierno la reforma del Estado no llegara a ese ámbito, “donde se sigue estableciendo una relación que tiene que ver con un país que ya no existe, en el que la disminución de la presencia del Estado es un hecho en casi todos los niveles”.⁵⁴ Aun si hubiera querido ir más rápido, no había llegado el momento del cambio político. Salinas había logrado la reforma neoliberal valiéndose plenamente de los recursos del Estado autoritario, el liderazgo corporativo incluido. Aunque Salinas lo pretendía, no le dio tiempo de reemplazar la estructura sectorial del PRI por otra territorial, por tanto era desproporcionado esperar que la reforma del Estado fuera tan atropellada como para poner en riesgo el poder del bloque dominante, al desestructurar las redes corporativas y dar libre curso a la lucha de clases.

Desde la perspectiva de las centrales obreras, el hecho de que la economía estuviera dominada decisivamente por los monopolios, exigía una centralidad obrera capaz de pactar colectivamente un modelo laboral basado en la productividad en el que se concediera al trabajo una parte de los beneficios. Entonces, tanto como ahora, era dudosa la inevitabilidad de la desaparición del corporativismo por efecto de las transformaciones económicas, de la globalización, regionalización, apertura de fronteras y mercados, la desestatización, el cambio tecnológico, y la mayor competencia y competitividad en las empresas.

De cualquier modo era válido el rechazo de Hernández Juárez al sindicalismo “tradicional”, habituado a operar en un esquema de economía cerrada, de industrias protegidas y subsidiadas y con una importante participación del gobierno en la economía. Deberían entonces aceptar que actualmente predominan los sistemas de mercado, caracterizados por el uso intensivo

⁵⁴ *Idem.*

y complejo de tecnologías, así como mercados regionales protegidos por los gobiernos que garantizan la irrestricta libertad a la inversión de capitales. Era evidente su aseveración de que este nuevo escenario tomó por sorpresa a los sindicatos, que no acertaban a dar una respuesta.⁵⁵

Aun así, por lo general los líderes oficialistas concordaban en las consecuencias del cambio de modelo, en cuanto a que los sindicatos debían ser capaces de defender a los trabajadores evitando que los procesos de modernización, reconversión y uso de nuevas tecnologías significaran pérdida de empleo, y que el desempleo presionara a la baja de los salarios. Puesto que ha ocurrido lo contrario, está claro que ese sindicalismo “tradicional” fue pasivo y copartícipe de que el peso de los cambios haya recaído sobre los trabajadores, con la consiguiente pérdida de empleos, baja del salario global y disminución de los sindicalizados.

Pese a la adversidad del contexto, Hernández Juárez insistía en dar una salida productiva a la crisis mediante un nuevo pacto social,

la única que no se ha intentado todavía. La prioridad pendiente en nuestro país, decía, es (...) esta reforma laboral-productividad consensuada y participativa, que transforme, democratice y haga más eficientes, fuertes y justas las estructuras y las prácticas laborales y productivas, en función de una serie de objetivos sociales y nacionales de interés general. Éstos son, entre otros: mayor productividad y competitividad, más empleos y mejores salarios, expansión de la economía, revalorización del trabajo, más libertad y autonomía sindicales, importantes para el equilibrio del país.⁵⁶

En resumen, la democratización de las estructuras laborales y productivas se debía expresar en dos planos, por un lado, mediante una negociación incluyente de todos los dirigentes del CT, eliminando el monopolio de la interlocución ostentado por la

⁵⁵ Francisco Hernández Juárez, entrevista, revista *Proceso*, 3 de julio de 1995.

⁵⁶ *El Universal*, 16 de julio de 1995.

CTM. Por otro lado, se debería entablar una relación participativa de los trabajadores en el nivel de cada empresa. Esa era, en síntesis, su concepción de una reforma consensuada y participativa.

La primera propuesta significa apenas la democracia de las élites por la vía de un pluralismo selectivo, que no tendría consecuencia de fondo para la democracia sindical y muy poca en el sistema político, como no fuera una mayor cobertura de control. En cambio, la segunda contiene varios efectos que van más allá de la democracia sindical. Esta vía potencialmente puede devenir en formas de democracia económica, no sólo porque somete la aprobación de los convenios de productividad a la base, sino también porque propiciaría la organización de los trabajadores para el control de los procesos de trabajo.

La negociación directa y democrática implica una mayor libertad y autonomía de las secciones y sindicatos en los centros de trabajo respecto de las direcciones centralizadas, y más todavía respecto de las confederaciones y del CT, de modo que su función en las negociaciones prácticamente desaparecería, haciendo superfluos a los intermediarios. El efecto sobre la burocracia de la pérdida del control de la negociación centralizada de las condiciones de trabajo, dejaría sin sustento una función no menos importante, la intermediación a nivel nacional con los demás actores, el nivel macro de las relaciones laborales y políticas.

Suponiendo que el conjunto del sindicalismo adoptara esta perspectiva de producción, faltaría saber de la voluntad de la burguesía para llegar a un nuevo pacto social cuyo objetivo fuera alcanzar la productividad a condición de mayor activismo de los trabajadores, o si prefería la seguridad de la vía bastante probada de reconocer a los mismos sindicatos y a los mismos dirigentes.

Hernández Juárez no ignoraba que los empresarios tienen un ánimo de confrontación muy arraigado y que consideran a los sindicatos como verdaderos lastres; saben que la viabilidad de su proyecto para enfrentar estos nuevos tiempos depende de que no haya la menor resistencia posible a una intensificación de la explotación de los trabajadores. El dirigente estaba al corriente de que las propuestas patronales para reformar la LFT están

orientadas hacia un mayor abaratamiento de la mano de obra, invocando para ello la competitividad. Puesto que ya no se podía ir más allá en el terreno salarial, advertía que entonces ahora van sobre las prestaciones. De ahí que haya considerado esos criterios como primitivos y peligrosos.

Dado que su estrategia es de conciliación de intereses, expuso una serie de argumentos para atraer a los empresarios a su propuesta: la mayoría de las empresas requiere que los trabajadores asuman una nueva actitud laboral; sólo podrá enfrentar estos tiempos un sindicalismo que garantice el empleo, apoyando a la industria para que se modernice, y a veces la empuje por la vía de la productividad para hacerla competitiva; la competitividad depende de la calidad de los servicios que proporcione el patrón.

Esencialmente propuso que el mejoramiento de la economía estuviera vinculado a la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; para ello era indispensable la transformación del sindicalismo, que habrá de recuperar su democratización, representatividad, legitimidad y credibilidad. En la negociación, los dirigentes tienen que adaptarse a hacer las cosas de otra manera. El nuevo sindicalismo debe modificar su relación con el gobierno, “dejar a un lado el aspecto político y centrarse en el ámbito productivo”.⁵⁷

Dejar de ser un sindicalismo político supone desembarazarse de injerencias externas a la relación laboral, pero también cancelar la vía de la confrontación. Es una salida que evita la acción directa de la base confiando la toma de decisiones a los representantes, bajo el supuesto de que se puede conseguir la estabilidad vinculando el crecimiento económico con la redistribución del ingreso. Así pues, la relación a nivel de empresa no puede evitar las negociaciones respecto a las políticas macroeconómicas, de modo que tendría que recurrir de nuevo a los pactos multisectoriales, arena política por excelencia. El tiempo se encargó de demostrar que no podían dejar de influir en la política y abandonar el campo a sus adversarios.

⁵⁷ *Proceso*, 3 de julio de 1995. *Unomásuno*, 28 de noviembre de 1996.

La conveniencia de poner en marcha una alternativa sindical se hizo apremiante para Hernández Juárez ante la eventualidad de la muerte de Fidel Velázquez. Su principal preocupación era que el gobierno y los empresarios aprovecharan su muerte para iniciar las reformas a la Ley Federal del Trabajo, puesto que gracias a él no habían podido reformarla. “Las autoridades y los patronos, dijo, se están aprovechando de nuestra falta de unidad en el movimiento obrero, no hay una definición de cuál va a ser el tipo de sindicalismo que vamos a proponer hacia el futuro porque el tradicional ya no funciona”; pero no dejó de admitir que tampoco terminaba por morir, al contrario, sus dirigentes querían seguir manteniéndolo controlado con el respaldo de algunos sectores del gobierno y de los empresarios.⁵⁸

Además de la incapacidad de acción del CT, se añadía otro factor preocupante a consecuencia de la desaparición de F. Velázquez, ya que según él, detonaría el cambio del sindicalismo y su evolución. A falta de un rígido control, los trabajadores repudiaban a los sindicatos causando una desorganización y descrédito, propiciado por los “dirigentes corruptos que no defienden a la gente y lo único que defienden son posiciones políticas y buscar servirse de los sindicatos haciendo negocios personales”. Pese a los riesgos, la desaparición de F. Velázquez podría acarrear una ventaja pues apuraría el fin del monopolio de la mediación con el gobierno, ya que a partir de la Fesets y del foro Los Sindicatos ante la Nación, el CT ya no era el único interlocutor.⁵⁹

Pero no se cumplió la profecía, a la muerte de Velázquez a mediados de 1997 no se desató tal caos, ni la CTM se desintegró, ni tampoco se derrumbó su hegemonía en el CT, ni la disidencia fue tomada en cuenta en la etapa final del gobierno de Zedillo. Los corporativos seguían ahí, desafiando cualquier proyecto democratizador.

Después de ese año la crisis de gobernabilidad no permitió continuar con los pactos a la vieja usanza, hasta que, paradóji-

⁵⁸ *El Universal*, 7 de diciembre de 1996.

⁵⁹ Francisco Hernández Juárez, entrevista de Edgar Ignacio Ramírez, *El Nacional*, 9 de diciembre de 1996.

camente, el gobierno panista de Vicente Fox, manteniendo el *statu quo* con los líderes corporativos, integró en un nuevo pacto institucionalizado a los sectores de siempre, el Consejo para el Diálogo con los Sectores Productivos (febrero de 2001). Esta vez las dos novedades fueron la inclusión en el sector obrero de la Unión Nacional de Trabajadores y de la Federación Nacional de Sindicatos Independientes, de tradición proempresarial.⁶⁰

La viabilidad de este proyecto reformador no se topó con los nuevos retos de la economía globalizada, sino con el problema del poder, con la capacidad de sobrevivencia de la burocracia sindical en su conjunto. Si bien ese poder diseñado para el control de los trabajadores era un obstáculo para el ascenso electoral de la derecha, no lo era tanto para el proyecto económico neoliberal, en todo caso no se disolverá por voluntad propia de los corporativos. Ellos han enfrentado a su manera los retos del neoliberalismo. Antes que ceder en algo, la burocracia recalcitrante emprendió un ataque sistemático contra los reformistas, que orilló a la escisión de la Fesets y otras organizaciones del CT.

Durante 1996 y 1997, se hicieron frecuentes las declaraciones del líder telefonista en el sentido de abandonar el CT. Por ejemplo, dijo que el sindicato de telefonistas estudiaba la conveniencia de abandonarlo porque sólo había servido para los arreglos cupulares, ventajosos únicamente para los líderes. Su reclamo principal era que en el CT una sola central (la CTM) toma acuerdos en nombre de todos, suscribe convenios con el gobierno y obliga a las demás a aceptarlos, y si hay inconformidad o cuando se exige consulta, se hostiga a la organización que protesta.⁶¹

La corriente reformadora de la que Francisco Hernández Juárez era exponente, debía optar entre la táctica acostumbrada de someterse e intentar influir en los cambios a largo plazo, desde adentro, o de plano crear un nuevo foco de poder escindiéndose del CT. El foro "Los Sindicatos ante la Nación" fue el medio para desarrollar esta segunda opción, en alianza con sindicatos

⁶⁰ Antonio Gutiérrez *et al.*, "El sindicalismo mexicano en tiempos de Fox", *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 60, marzo-abril de 2001, pp. 4-10.

⁶¹ *Unomásuno*, 28 de noviembre de 1996.

independientes y grupos disidentes de varias centrales sindicales. Finalmente se dio por hecha la ruptura en la Asamblea Nacional de los Trabajadores, reunida en agosto de 1997, que resolvió crear una nueva central sindical, la Unión Nacional de Trabajadores, constituida en noviembre del mismo año. Su plataforma gira alrededor de la reforma del Estado, dentro de la cual la reforma laboral enfrentaría la productividad mediante el acuerdo entre los actores productivos, el abandono de las prácticas corporativas, la libertad sindical y la recuperación del papel de los sindicatos.

En su plataforma aprobada en agosto de 1997, la UNT recuperaba las ideas sobre la reforma laboral y productiva, pero ahora era más amplia al incluir las propuestas de numerosos sindicatos que no eran corporativos. Entre las demandas actualizadas destacan: la libre negociación de aumentos salariales y contractuales, respetando la bilateralidad y sin imposiciones del gobierno; el aumento salarial que podía ser compensado por el aumento de la productividad pactado entre la empresa y el sindicato. Reafirmó su disposición para democratizar al movimiento sindical, la democratización de las políticas públicas y la construcción de un nuevo pacto social. Desde una posición de autonomía sindical, se pronunció por la reforma del propio gobierno, que abarca “una reforma laboral productiva que desmantele progresivamente las estructuras y prácticas de intervención y control oficial sobre los sindicatos; que deseche los mecanismos clientelares, la corrupción y la injusticia en el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y sus organizaciones”. Declaró su intención de buscar un pacto social con los empresarios, fundado en la revalorización del trabajo y en “el respeto y reconocimiento de las organizaciones sindicales y de su autonomía”.⁶²

Posteriormente a este documento, un foro convocado por la misma UNT delineó un programa impregnado de la idea de un nuevo pacto social, cuyos objetivos principales fueron: mejorar y elevar la productividad y la competitividad, mejorar los sala-

⁶² Unión Nacional de Trabajadores, *La reforma social y democrática del Estado mexicano*, 23 de agosto de 1997, folleto, septiembre, 1998, 51 pp., pp. 10, 18-19.

rios y promover el empleo, alentar la democratización sindical y laboral, y fomentar la modernización de las empresas. A partir de ahí se enumeran reivindicaciones específicas como la supresión del apartado B del artículo 123 constitucional, la eliminación de la toma de nota de los sindicatos, instituir en la ley el voto universal, directo y secreto para elegir dirigentes, y para decidir la afiliación, contratos y huelgas, entre otras.⁶³

Se puede resumir la trayectoria del proyecto reformador del sindicalismo defendido por Francisco Hernández J., desde 1990 cuando se constituye la Fesebs, pasando por la fundación de la UNT en 1997, y el desplazamiento del PRI del poder federal a partir del 2 de julio de 2000, como un proyecto exitoso dentro de ciertos límites internos y externos. Su disposición a negociar la modernización en Telmex evitó los despidos masivos que se dieron en otras empresas, pero no ha podido evitar que se escapen de la relación bilateral áreas desempeñadas por subcontratistas que cuentan con un nuevo personal sin las prestaciones conseguidas contractualmente. En el futuro tendrá que enfrentar la renovación generacional y la competencia que deriva de la apertura de la rama de telecomunicaciones.

En la política exterior logró contribuir a la formación de un polo que contrapesa a la derecha corporativa y ha representado una alternativa para muchos sindicatos que abandonan las organizaciones oficiales, así como para una diversidad de organizaciones no alineadas. En este periodo, como afirma María Xelhuantzi, este proyecto “ha significado una ruptura histórica con el sindicalismo corporativo tradicional”; su importancia radica en eso, en la ruptura dentro de ese sindicalismo, empero ello no significa un cambio histórico total, sino la transformación gradual del régimen corporativo estatista, por otra forma nueva de corporativismo en la que la regulación productiva se va produciendo entre actores más autónomos, en un juego más plural entre élites dirigentes.⁶⁴

⁶³ Foro sobre la Reforma Social, Económica y Democrática del Estado Mexicano, 21 de agosto de 1998, *op. cit.*, pp. 36-37, 38-41, 49-51.

⁶⁴ Xelhuantzi, *op. cit.*, p. 139.

UN SINDICALISMO REPRESENTATIVO: ELBA E. GORDILLO (SNTE)

LA CRISIS económica de los años ochenta afectó gravemente a la educación pública y por supuesto a las condiciones laborales de los trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, que reaccionaron vigorosamente contra el aparato de control sindical, primer obstáculo a cualquier reivindicación económica. Después de tres décadas de haber sido derrotado el movimiento democrático del magisterio, nuevas fuerzas reiniciaron la lucha por la democratización y por un nuevo proyecto sindical y profesional que tuvo uno de sus momentos más altos en 1989, precisamente cuando el gobierno de Carlos Salinas establecía abiertamente el proyecto neoliberal poniendo en juego todo el peso del régimen autoritario.

En el terreno laboral comenzó abatiendo toda resistencia de los enclaves corporativos, el primero de ellos fue el petrolero en enero de 1989, que le permitió imponer su política petrolera; el segundo fue el de Carlos Jonguitud para abrir el camino a la descentralización del sistema que se formalizó en 1992. El cacicazgo de Jonguitud había durado 15 años en los que tejió una red de intereses que aprisionaba a todo el sistema de la SEP y que poco cambió posteriormente; tal como era acostumbrado por los líderes corporativos, la inconformidad laboral causada por la crisis fue respondida con un recrudescimiento de los métodos autoritarios, lo que acarrió que el movimiento se volviera anti-sistémico.

Apenas en febrero de 1989, el XV Congreso Nacional del SNTE había nombrado a un comité ejecutivo nacional dominado por el grupo Vanguardia Revolucionaria del Magisterio, cuyo presidente vitalicio era Jonguitud. En abril siguiente, Salinas y el secretario de Gobernación, Manuel Bartlett, lo obligaron a renunciar, así como al secretario general del SNTE Refugio Araujo, quienes ya no opusieron resistencia teniendo presente la experiencia de la represión violenta al cacicazgo de Joaquín Hernández Galicia en el sindicato petrolero. En la secretaría general fue

impuesta Elba Esther Gordillo, quien había escalado los peldaños de la burocracia sindical protegida por Jonguitud. Su misión consistió en implantar el proyecto sindical salinista, cuyo propósito era, según lo resumió Gerardo Peláez, “acabar con los caciques sindicales más odiados y conservar los aparatos burocráticos para poder implantar la llamada política de modernización”,⁶⁵ es decir, mantener el control corporativo adquiriendo una nueva forma que permitiera cierto juego interno.

Ciertamente la camarilla de la que formaba parte Elba E. Gordillo ya había perfilado su proyecto con anterioridad, pero fue entonces cuando logró consolidarlo desde 1989 hasta el 2004, por lo menos, sin que pudiera más que episódicamente someter a las poderosas corrientes disidentes al interior del SNTE. El discurso reformador se acopló a las políticas laborales de los gobiernos de Salinas y de Zedillo, y fue alentado en las diversas organizaciones oficialistas, con resultados variables, parte de lo cual mostramos en este trabajo.

Las concepciones reformadoras del sindicalismo corporativo adoptadas por los dirigentes del sindicato de telefonistas no eran muy diferentes a las que simultáneamente desarrollaba el grupo encabezado por la maestra Gordillo. En el discurso, su concepción era contraria al autoritarismo, al clientelismo y al corporativismo, en realidad nunca ha sido su propósito asumirlo en su propia práctica, ni desligar al CT del partido de Estado, su partido. Y no lo puede hacer justamente porque la reforma democrática que abandera terminaría con el poder de toda la burocracia sindical, incluida la del SNTE. Era evidente que la motivación de su discurso reformista provenía de la presión ejercida por las corrientes disidentes que desde hace años se desarrollan en su interior, las que a su vez han postulado plataformas democratizadoras y se presentan como una alternativa de poder.

La dirigente impugnaba sobre todo cuatro de los componentes del sistema corporativo: la relación subordinada de los

⁶⁵ Gerardo Peláez Ramos, *Diez años de luchas magisteriales (1979-1989)*, México, Ediciones del STUNAM, 1999, 188 pp., véase cap. 3, “Derrota de vanguardia revolucionaria”, pp. 129-179.

sindicatos al Estado, el clientelismo político, la función de control social y la integración al partido de Estado. Sin embargo, conserva otro factor concomitante de la integración corporativa: el propio CT, en su carácter de organización reconocida oficialmente, que monopoliza la interlocución frente a las demás organizaciones sociales y al Estado. Por encima de esa crítica ha defendido la existencia del CT, y resulta comprensible que en los años noventa siempre condicionara su adhesión a que adquiriera un funcionamiento democrático y honesto entre los líderes, si se toma en cuenta que en vida de Fidel Velázquez, ni E.E. Gordillo ni el SNTE podían ser admitidos en el círculo donde se toman las decisiones. Tampoco era de esperar que hiciera nada por cambiarlo o abandonarlo. No podía aislarse y entrar en contradicción con todo el sistema sindical oficialista.

La dirigente no se equivocaba en su diagnóstico del corporativismo, ya que era congruente con su idea de rescatar la capacidad de negociación perdida. En el tiempo en que se ponía en marcha la descentralización (1992), planteaba la necesidad de abandonar “las viejas correas de transmisión que operaban un solo sentido, de arriba hacia abajo: del Estado a la cúpula sindical, y de ésta a las bases”. De ahí que opinara que esa alianza de desiguales explica la ausencia de los trabajadores en el diseño y la formulación de las políticas públicas en materia educativa. También acertaba en su descripción de los vínculos clientelares con el Estado, que “se sustentaban en un trueque cuyos beneficios se concentraban en la dirección sindical y se desparramaban muy escasamente hacia las bases. Se ofrecía al gobierno control, movilizaciones y votos”.

El control estaba retribuido con una efectiva distribución de recompensas, bienes y servicios. “El Estado entregaba privilegios para los líderes y hasta antes de la crisis, empleos y mejoras de salarios y prestaciones para los agremiados”. A cambio de tales prerrogativas, la dirección sindical se limitaba a transmitir de arriba hacia abajo las decisiones. De este modo, las funciones básicas de la burocracia son, “hacia adentro, el control de las deman-

das de los trabajadores y, hacia afuera, la aportación de clientela política”.⁶⁶

En realidad, su propuesta de independencia respecto del Estado y de la estructura de mediación e integración corporativa que es el partido de Estado, no iba muy lejos. El propósito esencial era que emergiera el poder sindical, para lo cual la maestra Gordillo propuso una distancia pero no una ruptura con el PRI. Planteaba de manera general la independencia sindical respecto a los partidos políticos, léase PRI, porque “limita o diluye los intereses y las posturas de los agremiados”. La autonomía sindical es entonces la premisa de una estrategia reformista de un sindicalismo que no renuncie a la lucha, “ni uno que lleve a los trabajadores a confrontaciones desventajas”.⁶⁷

La consecuencia esperada de esta independencia debía ser un aumento de la capacidad de negociación, por tanto un mayor poder de los líderes y de sus ganancias. La fórmula para lograr una independencia sin ruptura, era simplemente la de evitar la ocupación simultánea de cargos y funciones. De ahí que no obligaba ni prohibía a sus miembros la militancia partidaria (los comisionados en el PRI sumaban miles), sino que se dejaba a la elección individual. Lo significativo es que postulaba la incompatibilidad en funciones directivas, sin lo cual no se sostendría su propuesta de separación del partido oficial, ni tampoco el pluralismo. “En el nuevo proyecto (del SNTE en 1993), los dirigentes nacionales o seccionales no podrán compartir sus responsabilidades sindicales con otras partidarias ni con puestos de elección popular.”⁶⁸

Vale la pena comentar aquí que siendo titular de un consejo político del sindicato, Elba Esther Gordillo fue electa diputada por el PRI para el periodo 2003-2006 y fue la coordinadora de la diputación, pero entró en colisión dentro de su propio partido a causa de su alineamiento con la política económica de Fox, fue

⁶⁶ Elba Esther Gordillo, *La construcción de un proyecto sindical*, México, Taurus, 1995. “El fantasma del neoliberalismo”, 1o. de octubre de 1992, p. 58.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 66.

⁶⁸ Elba E. Gordillo, *op. cit.*, “El Congreso del Trabajo: retos y oportunidades”, 17 de marzo de 1993, p. 168.

destituida de la coordinación y optó por renunciar a la curul. Buscó entonces atrincherarse en el SNTE, logró que en un congreso sindical muy cuestionado se reformara el estatuto para crearle el cargo de presidenta del CEN, estratagema que le permitió evadir la prohibición estatutaria de la reelección de la secretaría general. Esto pone en evidencia el poco valor que merece la crítica contra el liderazgo vitalicio y a la separación de los cargos sindicales de los cargos políticos.

La tentativa de recuperar capacidad de negociación no era desdeñable, si bien la autonomía respecto del partido oficial pretendía recuperar un poder de negociación que le fue enajenado, la sola eliminación en los estatutos de la afiliación colectiva al PRI, por importante que parezca, no deja de ser una autonomía formal mientras el conjunto de la burocracia sindical, más como cuerpo que como individuos, siguiera adherida a ese partido.

En el papel de figura prominente del PRI, del que ha sido secretaria general y dirigente del sector popular, también era reformadora, su propósito era rescatarlo, adecuándolo a la reforma del sistema político. Admitía (1995) claramente que el PRI pasa por una de sus peores crisis, inmobilizado, resistente al cambio. Se convirtió en la agencia del gobierno y de esta situación la primera víctima ha sido el propio partido. La solución era discutir los grandes temas nacionales entre sus militantes y con la sociedad, competir equitativamente en las elecciones, ir más allá del gobierno, poniéndose más en contacto con obreros, campesinos e intelectuales; hoy no se trata, decía, de apoyar al gobierno simplemente por apoyarlo, hay que establecer una nueva relación con él, tal como lo convocó el presidente Zedillo.⁶⁹

La "sana distancia" anunciada por Colosio como candidato presidencial y por Zedillo como Presidente, fue una tentativa que tiene varias lecturas, pero fue abandonada en cuanto comprobaron que muchos se lo tomaban en serio, revirtiéndose contra el sistema mismo. Por su parte Elba E. Gordillo recogió la iniciativa de C. Salinas de reemplazar la estructura sectorial cor-

⁶⁹Revista *Proceso*, 27 de febrero de 1995.

porativa del PRI por otra territorial, cosa que le costó el veto de F. Velázquez para ocupar los cargos de dirección a que aspiraba. La enemistad con Fidel Velázquez no era producto de la subjetividad, y si éste se interpuso para que llegara a la dirección del PRI, fue para que no tuvieran poder los reformistas para alterar el *statu quo*. Finalmente tuvo su anuencia, antes de morir en 1997, para que ocupara el mando del sector popular del PRI, al que por extraño que parezca pertenece el SNTE. En marzo de ese año la CNOP modificó sus estatutos para que su dirigente durara en el cargo sólo tres años, lo cual no pasaba de ser un asunto de conveniencia, como todo en el PRI. Así pues, antes de las elecciones presidenciales del 2000 ella debió dejar la dirección de ese organismo, pero, se arguyó, a fin de evitar una lucha por el poder que perjudicara el proceso, se la mantuvo, y todavía en el 2001 seguía ostentando el cargo, pese a las acusaciones de que no hacía nada por evitar el éxodo de sus afiliados.⁷⁰

La autonomía sindical respecto del partido de Estado es naturalmente un requisito de una vida democrática, que permita recuperar el sentido reivindicativo del sindicato. Recuperada la capacidad de autodeterminación, el problema interno que toda reforma debe resolver es la cohesión nacional mediante mecanismos democráticos. Pensando en el SNTE más que en el conjunto del movimiento obrero, una reforma gravitaba en torno a cómo asegurar la cohesión y la autoridad de las instancias directivas frente a la exigencia de autonomía de las secciones y al pluralismo de las corrientes. En esto estriba la prueba práctica de la autenticidad del discurso de Gordillo que supuestamente rechazaba las prácticas autoritarias del régimen corporativo: el verticalismo, la cultura autoritaria, la antidemocracia.

El proyecto del grupo gordillista para adaptar las estructuras de dominación a las nuevas realidades, retomó la exigencia de la disidencia magisterial de adoptar un método democrático consistente en la elección por voto libre y secreto, ofreciendo espacios para la participación y conducción a mayorías y minorías,

⁷⁰ *La Jornada*, 5 de junio de 2001, p. 8.

según su peso relativo.⁷¹ La cohesión y la capacidad de acción dependerían de esta democracia en la integración de los órganos de gobierno y en la toma de decisiones. En los hechos esto se parecía más a un mecanismo de cooptación y normalización de los disidentes, de lo que es indicativo el condicionamiento puesto por la maestra, toda vez que dicha apertura, decía, a su vez demanda la tolerancia y la responsabilidad de los miembros para el cumplimiento de la normatividad interna y la unidad.⁷²

La libertad de sufragio estaba por verse ya que los mecanismos de imposición siguieron vigentes en las sucesivas elecciones de órganos de dirección nacional (la realizada en el 2001 se hizo en la clandestinidad, bajo protección policiaca y con la anuencia de recién electo presidente Fox) y en las elecciones seccionales en los estados, tanto en las que controlaba su grupo como mediante la intromisión violenta en las secciones democráticas. En lo que se refiere a la representación proporcional, se ha visto cuán benéfica le puede resultar cuando el oficialismo, los “institucionales” del SNTE, pasan a ser minoría en las secciones que ganan las corrientes democráticas. En todo caso, la representación proporcional sigue siendo un mecanismo integrador, pese a que no resuelve por sí misma el grado en que las minorías han de ser tomadas en cuenta.

Otro aspecto relevante de su proyecto es que no proponía reemplazar la práctica de los pactos sociales entre las grandes fuerzas, sino solamente nuevas alianzas entre organizaciones de todos los sectores, es decir, un neocorporativismo, cuya novedad radicaría en una cierta independencia de los actores.

Para que los organismos sociales respondieran a los intereses de sus agremiados, la participación individual de los miembros debía quedar libre de compromisos, sin condicionamiento de sus preferencias políticas. Según ella, esta pluralidad sería suficiente para terminar con el corporativismo, o mejor dicho, con su carácter estatista. Así, las organizaciones sociales podrían compartir responsabilidades con el gobierno y los partidos, superando

⁷¹ Gordillo, “El fantasma...”, *op. cit.*, pp. 63-64.

⁷² Gordillo, “El Congreso del Trabajo...”, *op. cit.*, p. 126.

prácticas corporativas y negociaciones cupulares con las autoridades gubernamentales. Según esto, puede activarse una red de organismos intermedios no corporativos, que contribuyan a una institucionalidad política democrática.⁷³ Aun cuando hubiera esa autonomía de las élites dirigentes, los pactos seguirían siendo cupulares y no permitirían el consenso democrático de la sociedad.

En cuanto a la relación laboral, tiene una concepción semejante al reformismo de Juan Millán de la CTM, respecto a un sindicalismo de concertación, que es lo que habitualmente han hecho, con la sola novedad de que incorporara la productividad a su programa. Este método supone una vinculación entre productividad y representatividad, en donde la representatividad radica en la participación permanente y efectiva de los trabajadores en el sindicato. Era pues consciente de que el modelo autoritario se sostiene por la desmovilización y despolitización, pero, formada en el molde corporativo; aquí confunde movilización con participación, que significa lo contrario, por lo que el mecanismo que ofrecía se limitaba a la legitimidad del liderazgo, no a la participación.

Sin representatividad ni democracia es muy difícil construir una nueva cultura laboral que reconozca la importancia de la productividad y que la asuma como un elemento que posibilite el despliegue de su potencial profesional y humano, y la realización del ser colectivo e individual del trabajador.⁷⁴

A partir de este concepto de representatividad de los actores políticos, proponía la concertación intersectorial, como una relación corresponsable entre gobierno, empresarios y trabajadores, en el proceso productivo y en la elevación de la calidad de los servicios. En suma, un sistema estructurado de mediación entre corporaciones.

En su opinión, la productividad implica mejorar las condiciones laborales o, de lo contrario es una forma de sobreexplotación. Implica:

⁷³ *La Jornada*, 7 de septiembre de 1993.

⁷⁴ Gordillo, "El Congreso del Trabajo...", *op. cit.*, p. 126.

atar los resultados de la productividad, la riqueza generada, la competitividad alcanzada y el desarrollo profesional con un mayor bienestar para los agentes fundamentales: capital y trabajo; atarlos con una más estrecha y fluida comunicación en el seno de las empresas entre los actores económicos, con la existencia de espacios abiertos para la participación laboral en el diseño de los proyectos.⁷⁵

Respecto a la función del CT, su crítica no llega nunca a plantear una escisión, antes bien, su propósito es fortalecerlo mediante una reforma. E.E. Gordillo confiaba en esa posibilidad en 1993, con la prometida II Asamblea Nacional del Proletariado del CT, después de 15 años de la primera en 1978. Decía: “es una ocasión privilegiada para llevar a cabo una reforma profunda, reflexiva y concertada a la máxima instancia coordinadora del movimiento obrero mexicano, que los sindicalistas no podemos desaprovechar, so pena de pagar altos costos económicos, sociales y políticos”.⁷⁶ Como esa reforma no se hizo, tales costos fueron pagados, y una muestra de ello son la caída del salario y del empleo y las derrotas electorales del PRI.

La actualización de los estatutos debería servir para que el CT recuperara su papel protagónico y estuviera en condiciones de elaborar una estrategia que reconociera los imperativos de la competitividad; urgía “elaborar una normatividad estatutaria que le diera a su vida interna mayor consistencia, continuidad y eficacia”. A decir verdad, de continuidad estaba sobrado el CT; en el fondo el problema era alcanzar el pluralismo interno, una relación más horizontal en la toma de decisiones.

Igual que lo venían pidiendo durante años diversos líderes, también ella pedía crear los consejos del CT en los estados, que era una figura estatuida desde la fundación, integradas por los sindicatos locales y por las secciones de las organizaciones nacionales, de manera que las decisiones fueran realmente nacionales. Si no se han creado es por mantener concentrado todo el poder

⁷⁵ *Ibidem*, p. 127.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 128.

en los órganos nacionales, particularmente en manos de la CTM y sus aliados. Ahora bien, la desconcentración abriría nuevos espacios de acción a los líderes locales, pero también oportunidades al SNTE para extender su hegemonía rivalizando con la CTM. Tampoco esto generaría más democracia, los consejos estatales seguirían copados, de un lado, por el caciquismo sindical regional, del otro, por la imposibilidad de que la élite nacional se desprenda de las facultades decisivas.

De cualquier modo, la propuesta de apertura planteaba un desafío a la hegemonía de la CTM, permitiría que todas las fuerzas fueran tomadas en cuenta, o más precisamente los grandes sindicatos como el SNTE. Planteaba la unidad del CT sobre una base distinta al predominio de un grupo o una organización sobre las demás, el nuevo mecanismo debería cobrar un sentido más amplio, el diálogo abierto en el CT debería tener su equivalente en cada central y sindicato.⁷⁷ De esto se concluye que la supuesta democratización se reducía a un pluralismo de las élites. Pero aun esta reforma mínima se mostró ilusoria. A fin de cuentas la hegemonía de la CTM ha permanecido intacta, se excluyó a los que pensaban distinto y el autoritarismo al interior de las organizaciones del CT ha continuado pese a su pérdida de membresía.

En 1995 E.E. Gordillo asumió una posición más beligerante, lamentando que no se pudiera esperar el cambio por voluntad de F. Velázquez. La sumisión no le sirve a nadie, decía. El modelo corporativo está agotado, el CT está en el inmovilismo. Objetaba que no tuviera permeabilidad sindical, que permanecieran los mismos líderes en los sindicatos. En contraposición, el CT debería ser una caja de resonancia de las inquietudes y las preocupaciones de los trabajadores, así que, sostenía, se está viendo que los demás sindicatos no estamos dispuestos a seguir en el inmovilismo.⁷⁸ En consecuencia, en 1996, el SNTE y la maestra Gordillo se situaron dentro de la corriente reformadora impulsada por los líderes de la Fesefs, SME, COR y otras organizaciones que constituyeron el foro El Sindicalismo Ante la Crisis y Ante la Nación.

⁷⁷ *Ibidem*, pp. 129-130.

⁷⁸ Revista *Proceso*, entrevista a Elba E. Gordillo, 27 de febrero de 1995.

La imposibilidad de reformar desde dentro al CT condujo a varias organizaciones a buscarla desde fuera, de ahí que el mismo Foro convocara en agosto de 1997 a la Asamblea Nacional de Trabajadores, entonces la Fesebs renunció al CT y optó por constituir una nueva central. Eso significaba ir demasiado lejos en el propósito de formar un bloque de contrapeso, entonces el SNTe y Elba E. Gordillo retroceden, acusan de divisionistas a sus compañeros de ruta de la víspera y el juego terminó reafirmando su lealtad al CT, al PRI y al gobierno.

El proyecto de la corriente de Elba E. Gordillo de hacer sobrevivir al sistema corporativo mediante algunas reformas, terminó con la derrota electoral del PRI el 2 de julio de 2000. Fue terrible, dijo: “Siempre creí que lo teníamos que hacer (el cambio) desde y con el PRI”. La posibilidad de transformación del “sector obrero” se agotó, sin que los dirigentes del CT dejaran de percibir que podían sobrevenir cambios con la alternancia de partidos en el gobierno. A pesar de ello se declaraba priísta: “Le debo mucho al partido (...) Era el único lugar donde se podía hacer política para llegar a determinadas posiciones”; en adelante ya no era la única vía y prosiguió con su doble juego, ya que fue la única integrante de la dirección nacional del PRI que buscó formar parte del gabinete de Fox, precisamente al frente de la SEP.

En la coyuntura del cambio en la dirección nacional del PRI en el 2001, decía la maestra estar convencida de que “para la transición del país se requiere del PRI”, claro, siempre que fuera dirigido por ella: “Sí quiero ser presidenta del partido. Ya lo dije en otro tiempo y fui satanizada.” En esta nueva contienda por el poder se valió de nuevo del discurso reformador, de ahí que señalara que el PRI no se abría al cambio; conforme al ritual de la negociación, deslizaba que podía abandonarlo, “o cambia o me voy”, mientras buscaba insertarse en un nuevo cuadro de alianzas, para lo cual no desaprovecharía la buena relación que mantenía con Vicente Fox y con el PAN.

De modo que continuó el doble juego y el doble discurso, todo mezclado, evidente cuando declaraba:

Soy una convencida que el PRI no puede seguir transitando con organizaciones corporativas. Si quiere que los gremios sigan participando al interior del partido (eso) nos obliga a exigir un arreglo con las propias organizaciones, y que éstas tengan su propia reconversión, su democratización...⁷⁹

A fin de cuentas ella tenía resuelto su problema, no padecía la incertidumbre de sus colegas durante la transición, tenía asegurado su lugar en el nuevo bloque del poder.

UN SINDICALISMO DE CONCERTACIÓN:
JUAN S. MILLÁN LIZÁRRAGA (CTM)

LA PROLONGADA crisis económica de los ochenta y el abandono del modelo de intervencionismo de Estado desde el gobierno de Miguel de la Madrid, crearon las condiciones de la llamada reconversión económica y política que profundizó el gobierno de Carlos Salinas y sus sucesores Ernesto Zedillo y Vicente Fox. Uno de los proyectos salinistas era deshacerse del sindicalismo corporativo, en especial de la simbiosis institucionalizada, puesto en práctica con los golpes al emporio del sindicato petrolero y al cacicazgo de Carlos Jonguitud en el SNTE, ambos en 1989, al comienzo del gobierno de Carlos Salinas. Una combinación de factores políticos le impidió llegar hasta el final, pero en el momento paralizó al sindicalismo oficial.

El sindicalismo político no estaba preparado para asumir sus funciones económicas, mientras que en los hechos los empresarios venían imponiendo unilateralmente su modelo flexibilizador de las relaciones laborales. Uno de los primeros en salir al paso a las nuevas situaciones fue Juan S. Millán Lizárraga, secretario de Educación y Comunicación Social de la CTM (fue secretario general del PRI y gobernador de Sinaloa en el periodo 1999-2004), reconocido por sus ideas reformadoras dentro de la central.

En 1993 propuso un diálogo con los empresarios para abordar los problemas de capacitación, productividad, ascenso escala-

⁷⁹Martha Anaya, "Elba Esther Gordillo en ruta de colisión", revista *Milenio*, núm. 123, 28 de mayo de 2001, pp. 24-30.

fonario y elevación del salario. El primer encuentro se realizó con la Confederación Patronal (Coparmex), lo cual no deja de sorprender porque en su plataforma electoral de 1988 y luego en la de 1994 se pronunció por la liquidación de los sindicatos en cuanto tales. Ahora trataban de entenderse alrededor de los temas de importancia en las empresas, como la formación de cuadros técnicos, actualización de los programas de capacitación y pago de bonos de productividad. De manera imprevista la negociación se suspendió a consecuencia de la crisis económica desatada en diciembre de 1994. Fue hasta agosto de 1996 cuando se reanudó, llegándose a un acuerdo base nombrado "Principios de la nueva cultura laboral", cuyo propósito era establecer un nuevo equilibrio a partir de compartir responsabilidades, incluyendo el cumplimiento de las normas jurídicas por parte del gobierno.

La concepción de una estrategia para los nuevos tiempos sostenida por Juan Sigfrido Millán tenía similitudes con las iniciativas de Hernández Juárez y de Elba E. Gordillo, aunque divergía en cuestiones importantes como la que se refiere a la democratización del CT. Para el entonces senador Millán, defensor de la hegemonía cetemista, la democratización que postulaba Hernández Juárez encubría la consigna de alguna autoridad gubernamental (evidentemente el entonces presidente Salinas) para dividir todavía más al movimiento obrero. No obstante, elogiaba que los telefonistas hubieran dejado su supuesta posición de confrontación con la empresa que los caracterizó durante 12 años, para pasar a una nueva política de concertación con la empresa, de apoyo al gobierno, y a una política de reconversión y de elevación de la productividad.

La propuesta de Millán se puede resumir en tres aspectos: 1. Acabar con el esquema de confrontación con los patrones y adoptar el de concertación; 2. aceptar la viabilidad de la productividad, pero concebida como cogestión; 3. que las centrales obreras dieran paso a la regionalización de las organizaciones, es decir a una coordinación regional y no sólo nacional.⁸⁰

⁸⁰*El Financiero*, 23 de septiembre de 1993.

1. La fórmula de la conciliación de clases consiste en establecer un nuevo esquema de relaciones laborales, donde los empresarios dejen actitudes paternalistas o autoritarias, y los trabajadores no consideren a los propietarios como enemigos, reconociendo que la competencia es ahora frente a otros países. Con este cambio se daría el justo valor al trabajador y a su organización, y permitiría “reducir a cero los niveles de conflictividad en las empresas”.⁸¹

El señor Millán no tenía dificultad para convencer a sus interlocutores de que se estaba abandonando la vieja cultura de la confrontación en los sindicatos, lo que probaba con el hecho de que la conflictividad en 1996 se redujo a la mitad respecto a 1995, ya que el estallamiento de huelgas fue mínimo. En efecto, el número de huelgas estalladas en ese periodo era uno de los más bajos en el siglo, pero por causas fuera de control de la burocracia, como la propia crisis económica, el temor a la pérdida del empleo y al cierre de empresas, a lo que se añadía la renuncia de los líderes a la defensa activa de los intereses de los trabajadores. Pero esto no indicaba un cambio de modelo, sino el completo abandono de sus responsabilidades de defensa del trabajo y la sumisión de los líderes a los capitalistas.

En diversas oportunidades sostuvo que se requería de un sindicalismo propositivo, participativo y de concertación, que elabore propuestas responsables para que el país mejore, sea competitivo, productivo y genere empleos con mejores salarios. “Se trata de implantar un sindicalismo de concertación, no de confrontación, de llegar a acuerdos con los empresarios y con el gobierno”.⁸² Pero el sindicalismo corporativo más tradicional, que él representa, casi nunca ha sido de confrontación; lo que pudiera tener de novedoso es simplemente que se entablaran directamente acuerdos con los empresarios, sin la mediación estatal.

⁸¹ *La Jornada*, 11 de noviembre de 1993.

⁸² *El Universal*, 14 de noviembre de 1996. Juan S. Millán, discurso en la inauguración del seminario sobre formación sindical en América Latina llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, *La Jornada*, 19 de noviembre de 1996.

2. Millán era un decidido partidario de pactar la productividad de inmediato, mediante convenios que se pudieran firmar en cualquier momento, para posteriormente integrarlos a los contratos cuando se llegara el plazo de su revisión, había entonces que remontar la dificultad de medir la productividad, proponiendo no medirla a nivel individual sino colectivamente.⁸³

No hacía objeción alguna al decálogo patronal, antes bien, asumió como un hecho dado que los cambios tecnológicos influyen en las formas de organización del trabajo, como es el trabajo polivalente, donde el obrero no tiene un puesto determinado sino que cumple varias funciones de acuerdo con las condiciones de la producción y el mercado. Entendía que esto no debía hacerse en detrimento de los derechos del trabajo, aunque eso es lo que venía ocurriendo sin la menor resistencia a la mutilación de los contratos.⁸⁴

Su concepción del sindicalismo no se oponía a la economía de mercado y su internacionalización, pero exigía que fuera acompañada de la justicia social. Rechazaba que se intentara imponer cambios en la legislación laboral de manera unilateral, en contra de los trabajadores. El país no es competitivo con bajos salarios, de ahí concluía que “una globalización sin dimensión social y sin respeto a los derechos laborales, sólo desestabiliza a las democracias”.⁸⁵

Contradictoriamente admitía que esos cambios adversos ya se habían puesto en práctica, con plena anuencia del régimen autoritario del que él formaba parte, ahogando por completo todo intento de buscar una salida democrática a todas esas imposiciones unilaterales.

La opción que ofrecía, a diferencia del sindicalismo participativo de Hernández Juárez y Elba E. Gordillo, era un sindicalismo de conciliación de clases, capaz de negociar la productivi-

⁸³ Juan S. Millán, exposición en el foro “Estrategias para la Competitividad”, organizado por la Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales (AMERI). *La Jornada*, 11 de noviembre de 1993.

⁸⁴ *La Jornada*, 19 de noviembre de 1996.

⁸⁵ *Idem*.

dad desde arriba. De ahí que el proyecto del señor Millán hubiera avanzado bastante al pactar con la Coparmex la “nueva cultura laboral”, extendida a una serie de ramas industriales mediante acuerdos parciales, es decir, controlados desde arriba sin la intervención de la base trabajadora en cada centro de trabajo, de modo que sus frutos están por verse.

3. Es sorprendente la afirmación de Juan Millán de que la tendencia de los grandes sindicatos es a desaparecer, ya que hay un rechazo cada vez mayor de los trabajadores al corporativismo y a las decisiones cupulares de los líderes; en su opinión eso se corregiría con la tendencia a regionalizar al sindicalismo.⁸⁶ Tal rechazo es real, pero es improbable que se mitigue sólo desconcentrando las decisiones, sin dar paso a una auténtica democracia sindical, lo cual ya estaba escrito en el estatuto del CT desde su fundación en 1966, y que era un estribillo de los demás dirigentes tradicionales que proponían la creación de las delegaciones del CT en los estados.

En cuanto a la reforma al sindicalismo, la idea de Juan Millán estaba muy por debajo de los anteriores proyectos comentados. En este sentido no iba muy lejos, al menos no más allá de las iniciativas de reforma a los estatutos de la CTM, que constituyen el punto máximo a conceder en la democratización de la central.

Fidel Velázquez en distintas oportunidades habló de reformas que nunca llegó a consumar, menos lo hizo *post mortem* el XIII congreso de 1998 de la CTM. Ese concepto de cambio parte de un diagnóstico que no se explicita, pero que se da por supuesto, ya que se planteaba “para superar la situación actual del sindicalismo”. Por supuesto, en esa situación no entra en absoluto el corporativismo; particularmente descartó la afiliación voluntaria e individual a los partidos, debido a que defendía la estructura sectorial del partido de Estado. Respecto a una posible reforma en ese sentido aseveró, “no sé cuál sea la idea al respecto del doctor Zedillo, pero yo tengo entendido que no lo incluye”.⁸⁷

⁸⁶ *Unomásuno*, 14 de noviembre de 1996.

⁸⁷ *La Jornada*, 13 de septiembre de 1994.

En su informe a la CXVII Asamblea del Consejo Nacional (1994), F. Velázquez propuso las siguientes reformas al estatuto: 1. que los secretarios generales de los sindicatos se reelijan una sola vez, pero el periodo de gestión se ampliaría de tres a seis años; 2. depurar el directorio de los sindicatos que simulan serlo; 3. admitir a un secretario general propio en cada sindicato, electo democráticamente, para acabar con el vicio de la existencia de líderes de 60 o 70 sindicatos al mismo tiempo.⁸⁸

En la CXVIII Asamblea del Consejo Nacional (1995), F. Velázquez añadió un cuarto punto, que la elección del CEN no incluya a nadie que hubiera desempeñado por dos ocasiones alguna representación nacional, con el fin de que otros ocupen esos puestos. Tan previsor como solía ser, en el juego de integración de los comités ejecutivos descartó las campañas por planillas, para evitar las pugnas internas por la sucesión.⁸⁹

Así pues, se trataba de una reforma restringida a una renovación graduada de la élite nacional, que moderaba la ocupación vitalicia de los cargos, lo cual era significativo en una organización que se ha caracterizado por eso; aun así el cambio seguía siendo generoso ya que la reelección de los secretarios generales prolongaría los mandatos hasta por 12 años. Adicionalmente, concedía una renovación parcial de la dirección nacional, extendiendo hasta 12 años, o sea, no más de dos veces cargos de ese nivel, y no se sabe por qué no lo hacía extensivo a todos los niveles de la jerarquía, terminando con la costumbre de los demás integrantes de los comités ejecutivos de permanecer de por vida en los cargos. De hecho era una reforma que reforzaba a la burocracia sindical, no sólo porque prolongaba los mandatos, sino también porque hacía impracticable la competencia por el poder. Al eliminar la competencia por planillas eliminaba el pluralismo; pretendía evitar el conflicto interno que se producía al competir diversas planillas apoyadas por grupos distintos, por tanto se apuntaló la práctica autoritaria de la planilla de unidad, impuesta

⁸⁸*El Nacional*, 29 de noviembre de 1994.

⁸⁹*El Universal*, 9 de septiembre de 1995.

desde arriba y electa por aclamación, como siempre. La cooptación desde arriba impone la disciplina, la lealtad incondicional y por consecuencia la cohesión total de la burocracia.

Una cuestión medular en los cambios organizativos emprendidos por F. Velázquez es el de los sindicatos de protección. Se trata del reconocimiento pleno de que la corrupción de la contratación colectiva no es un problema externo al sindicalismo corporativo, sino que está instalado en su naturaleza. El comercio de contratos de protección, en gran parte auspiciado por los empresarios y en parte sufridos por ellos como extorsión mafiosa por supuestos representantes simultáneos de múltiples sindicatos, es una causa de debilitamiento de la central y del sindicalismo, puesto que es una fuente de riqueza para los pseudolíderes, era más que dudoso que se aplicara cualquier medida de control. En suma, la supuesta reforma a la estructura del liderazgo de la CTM no podía vulnerar verdaderamente a la gerontocracia, ni corregir la tendencia a la inmovilidad del aparato burocrático, ni su corrupción.

En 1999, pasados tres años de la suscripción del acuerdo entre la CTM y la Coparmex sobre la nueva cultura laboral del que fue entusiasta impulsor Juan Millán, sus principios no se habían objetivado y las negociaciones para su aplicación estaban estancadas. En la misma perspectiva de la nueva cultura laboral, se abrió otra pista de negociación con la propuesta patronal de Código Federal de Procedimientos del Trabajo, cuya finalidad era agilizar los litigios laborales, dificultar el emplazamiento y estallamiento de las huelgas, profesionalizar al personal de las juntas de conciliación, y otros muchos asuntos que de contrabando introducían la reforma a la legislación laboral, que había quedado suspendida desde 1998.

El propio presidente de la comisión de asuntos laborales de la Coparmex, Tomás Natividad, reconoció que el código fincaría las bases para una reforma a la Ley Federal del Trabajo, lo cual era factible porque en las reuniones había un mutuo entendimiento con los representantes del CT respecto a modernizar las relaciones laborales y avanzar en la competitividad, productivi-

dad y mejoras salariales. A su vez la Canacintra, representada por su asesor Hugo Italo Morales Saldaña, rechazó que los acuerdos a que estaban llegando fueran cupulares, pero sí abordaban las nuevas formas de trabajo que reclama el mundo globalizado, para estar en condiciones de competir y alcanzar el ansiado crecimiento económico. En efecto, el líder máximo de la CTM y del CT confirmó que: “Estamos estableciendo compromisos específicos que permitan aumentar la productividad, pero a la vez las remuneraciones...” La UNT fue la única organización que se retiró de las negociaciones por considerar que se fraguaba la reforma subrepticia de la ley del trabajo.⁹⁰

Finalmente el PRI perdió las elecciones de 2000 y Vicente Fox inauguró el gobierno directo de los empresarios, especialmente Carlos Abascal ex presidente de la Coparmex y nuevo secretario de Trabajo, quien prosiguió con la idea de la nueva cultura laboral y su reforma legal correspondiente, de la que él mismo era coautor. De hecho, tanto el código como el plan de reforma laboral quedaron nuevamente postergados, debido a que en la transición de partidos en el poder todo el régimen político quedó debilitado y vulnerable ante los inestables cambios en la relación de fuerzas entre todos los actores.

Así pues, el proyecto de imponer como un marco general el sindicalismo de concertación no se consumó porque el congreso sufrió la única y mayor escisión de su historia en 1997, cuando la Fesebs logró convocar a numerosos sindicatos a integrar la UNT. La muerte de Fidel Velázquez a mediados del mismo año abrió la lucha por la sucesión en la CTM que arroja un precario equilibrio entre las camarillas dirigentes, mientras toda la organización perdía representatividad. Más bien se crearon condiciones para una mayor actividad reivindicativa por parte de los propios trabajadores y sindicatos fuera del CT, lo que inmediatamente quedó postergado por el comienzo de una nueva etapa de estancamiento de 2001 al 2004. La propuesta de Juan Millán de regionalizar los sindicatos y de adoptar la coordinación nacional

⁹⁰ *El Financiero*, 30 de octubre de 1999, p. 6.

ha fracasado, porque descentralizar significa dejar sin materia de trabajo a las direcciones nacionales que concentraron todo el poder desde los años cuarenta. Incurrió en un exceso de lenguaje cuando aceptaba la viabilidad de la productividad mediante la cogestión; por el contrario, el modelo empresarial rechaza toda forma de intervención de los trabajadores en la conducción del proceso de producción.

Las ideas de cambio laboral de Millán fueron sólo un afluyente de un proyecto ajeno que los empresarios han sabido llevar adelante con éxito. Desde que se pactó la nueva cultura laboral el salario real continuó su caída imparable, mientras la productividad continuó al alza, creció la contratación eventual sin prestaciones legales, continuaron mutilándose los contratos colectivos, los contratos de protección siguieron en auge, se paralizó la dotación de vivienda a los trabajadores, los ahorros para el retiro fueron privatizados, la tasa de sindicalización sigue abatiéndose. En fin, mientras el mundo laboral siguió girando, Millán dejó la posición sindical para ocuparse como gobernador de Sinaloa desde diciembre de 1998 hasta el 2004, lejos de la conducción cetemista.

LA REFORMA ESTATUTARIA EN LA FSTSE

LA FSTSE ha sido una federación corporativa por excelencia, ha gozado del reconocimiento estatal como representante único de los empleados públicos federales, a cambio de restricciones a la libertad de asociación, a la contratación bilateral libre y al derecho de huelga. Ha impuesto en sus estatutos la afiliación al partido de Estado y practicado diversas formas de coerción para controlar a los trabajadores. Ha sido un efectivo instrumento de subordinación al gobierno, el más controlado de todo el sindicalismo, y una fuerza de movilización y apoyo electoral al partido de Estado. Precisamente por eso perdió la capacidad de defensa y la legitimidad de su representatividad. Al final se volvió infuncional a la racionalización administrativa y tampoco pudo garantizar el voto corporativo.

La causa principal de su declinación es que el Estado ya no es más una fuente importante de creación de empleos, al contrario, busca reducir a toda costa el número de empleados, lo que a su vez ha afectado la membresía de la federación como lo indica el hecho de que en 1986 el número de afiliados era de 2'250,000 y en 1996 cayó a 1'520,000. Conforme al modelo neoliberal, la eficiencia financiera y técnica del sector público es contraria a las ventajas concedidas a los trabajadores a cambio de apoyo político incondicional. La descentralización administrativa afectó la relación laboral transfiriéndola a los gobiernos estatales, con lo que se fue estrechando el poder concentrado de los líderes de los sindicatos y de la federación misma.

El saldo de la política llevada a cabo por el gobierno de Salinas de Gortari fue en todo desfavorable al sector, como fue plenamente admitido en un balance hecho por Carlos Jiménez Macías, entonces secretario general de la FSTSE: el empleado público redujo su nivel de vida de clase media; el ajuste a la administración pública implicó un programa de retiros que dejó sin empleo a muchos, lo que justificaba diciendo que el número de trabajadores era superior al que se necesitaba. En 1993 se atenuó esta situación ya que el programa de retiro voluntario aminoró la presión y se consiguió reubicar al personal sobrante.

Reconocía Jiménez Macías que todo esto sucedía sin que los dirigentes trataran de impedirlo, lo cual les ha acarreado no sólo el descrédito, sino la reducción de su capacidad de negociación. La federación, decía, no tiene capacidad para atender a las demandas de los agremiados, lo que hace que ahora sea mayor la dificultad para mantener cohesionados a los sindicatos. Esta crisis de liderazgo y de funcionalidad motivó que, en un congreso, los líderes de la FSTSE emprendieran algunos cambios con el propósito de "recuperar su presencia y prestigio".

La reforma superficial a la relación laboral, emprendida por el comité encabezado por el secretario general Jiménez Macías, se limitó a pactar acuerdos con la administración pública para la capacitación, productividad y eficiencia, puesto que, decía, el

cambio tiene que ser bilateral, la cultura de la productividad es responsabilidad de las dos partes.

Respecto al aparato dirigente, la aparente reforma buscó compartir el poder entre los líderes, sin tocar ninguno de los aspectos de la democracia sindical. Intentó corregir una estructura muy burocrática, con demasiadas instancias de decisión y muchos cargos, buscando entonces hacer más accesible la relación entre el trabajador y los sindicatos federados, y de éstos con la estructura nacional. Frente a las decisiones unipersonales de los dirigentes, se pretendía dar mayor autoridad a los órganos de gobierno ampliados, haciendo pasar ahora las decisiones por un comité, una asamblea o un congreso.

Pese a ser la organización más disciplinada del bloque de la derecha en el CT, propuso reemplazar la autoridad vertical por otra horizontal entre los dirigentes. El mismo secretario general, Jiménez Macías, proponía en 1993 liberar al CT del protagonismo de algunas organizaciones (la CTM) y que las decisiones fueran más colegiadas. El CT debía evaluar la nueva correlación de fuerzas en la relación laboral y ante una sociedad más plural, por tanto, “la reforma del CT se debe hacer pronto”.⁹¹ En realidad la mencionada reforma emprendida en la gestión de Jiménez Macías no tuvo ningún efecto en las relaciones laborales, ni para impedir el deterioro sindical.

En noviembre de 1996, Héctor Valdez Romo, secretario general de la FSTSE, presenta ante los dirigentes de los 84 sindicatos federados, un proyecto para modificar los estatutos de esa central. Valdez Romo reconoció que llevar a la práctica su propuesta requería vencer infinidad de resistencias de los intereses creados en esa central. Pero, advirtió, de no avanzar en un nuevo sindicalismo democrático y plural, respetuoso de las preferencias de afiliación política, que dé cabida a todas las corrientes ideológicas, la FSTSE y sus dirigentes estarían en peligro de ser rebasados por las masas: “estamos a punto de la quiebra y los trabajadores ya no creen en nosotros, sus dirigentes”. Y advertía que

⁹¹ *Unomásuno*, 14 de noviembre de 1993.

las organizaciones que se aferran a conservar lo que tienen, antes de exponerse a perderlo todo, se extinguen poco a poco.

El nuevo sindicalismo que propuso estaría fincado en la elección democrática de los dirigentes, que legitimara su representatividad y los comprometiera con sus bases. Una democracia que sustentara la elaboración de programas de acción sindical, trascendentes y de largo plazo, que practicara la transparencia del manejo del patrimonio y de las cuotas y la rendición de cuentas a la asamblea. Proponía la capacitación de cuadros para contar con dirigentes capaces, que se conduzcan con ética y puedan proponer soluciones a la cambiante problemática laboral. Lograr la credibilidad de los trabajadores, requería de los dirigentes el reconocimiento de que el trabajador es el origen y destino real, sin simulaciones, de la acción sindical; que cada dirigente propiciara un cambio profundo en su manera de actuar y de pensar, que condujera a la creación y recuperación de la confianza y credibilidad de sus bases.⁹²

El procedimiento para hacer aprobar la reforma estatutaria iniciada por Héctor Valdez Romo, fue buscar el consenso entre los dirigentes de los sindicatos federados; una vez consensuado se realizaría un congreso nacional que la aprobara. Naturalmente buscó aliados entre los reformadores, como fue el caso del nuevo comité ejecutivo del Sindicato de Hacienda (SNTSHCP), encabezado por el secretario general Jesús Grijalva, quien fue electo por voto secreto y directo, desplazando así a la anterior burocracia hereditaria. No bastaba, ya que son pocos los sindicatos federados donde se dan elecciones directas.⁹³ Asimismo obtuvo el respaldo del Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE, dirigido por Marcelino Miranda Añorve, para avanzar hacia un nuevo sindicalismo más democrático y propositivo.⁹⁴

Finalmente, los 84 sindicatos que integraban hasta ese momento la FSTSE acordaron realizar un congreso nacional extraordinario para reformar los estatutos, cuyo propósito principal era

⁹² *La Jornada*, 15 de noviembre de 1996.

⁹³ *La Jornada*, 5 de diciembre de 1996.

⁹⁴ *La Jornada*, 13 de diciembre de 1996.

abrirse a la incorporación tanto de trabajadores del apartado A como del B del artículo 123 constitucional. El problema era realmente importante ante la resolución de la Suprema Corte de Justicia en favor de la libertad de afiliación sindical, que declaró inconstitucional la inclusión de los sindicatos de organismos descentralizados en el apartado B del artículo 123 constitucional, concediéndoles el derecho a regirse por el apartado A. Por esa razón los dirigentes declararon que la federación respetaba las resoluciones de la Suprema Corte en torno a la libertad sindical, pero que no estaba dispuesta a que salieran de la federación los sindicatos que afilian a trabajadores de organismos y empresas descentralizadas.⁹⁵

La reforma estatutaria no podría ser obstaculizada por la burocracia más conservadora, porque ahora la federación como tal enfrentaba el riesgo de perder gradualmente su fuerza bajo la presión de las mencionadas resoluciones de la Suprema Corte que dejaba sin efecto el monopolio de la representación ejercido por la FSTSE desde 1938, no sólo por la posibilidad de que los sindicatos de empresas y organismos descentralizados optaran por recuperar sus derechos obteniendo su registro en el apartado A, sino también por las tesis de 1999 que abrieron la posibilidad de acabar con los sindicatos únicos de institución sujetos a la jurisdicción del apartado B.

Así por ejemplo, uno de los 54 sindicatos de organismos descentralizados, el del Instituto Mexicano del Petróleo, obtuvo el amparo contra la STPS que se declaró incompetente en la toma de nota de la organización en el apartado A. De generalizarse esta situación la FSTSE perdería 300,000 afiliados. En 1998 el Sindicato del Colegio de Bachilleres, incluido en el apartado B pero sin pertenecer a la FSTSE, obtuvo su registro en el apartado A, lo que hacía prever el progresivo debilitamiento del marco restrictivo que sujetaba al sindicalismo del sector público.

Las ideas reformistas de Héctor Valdez tuvieron una nueva oportunidad cuando fue elegido para presidir el Congreso del

⁹⁵ *La Jornada*, 26 de diciembre de 1996.

Trabajo en agosto de 1998, en un proceso fuertemente impugnado porque se trató de una imposición del bloque cetemista. Al asumir la presidencia del CT de manera antidemocrática apuró la escisión de ocho sindicatos que, según el entonces diputado, se había gestado desde 1990 cuando se formó la Fesebs. En ese contexto estaba obligado a incorporar aunque fuera algo del discurso reformador de los secesionistas que no era muy lejano de lo que él proponía para la FSTSE.

Su programa para ocupar el cargo incluía algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo en aquello que no hubiera funcionado, pero obviamente no admitía la supresión del apartado B del 123 constitucional. Su noción de cultura laboral añadía a las dos funciones básicas del sindicalismo, las mejoras salariales y la defensa de los derechos, así como la profesionalización del servicio público mediante la capacitación. Según él esto sería suficiente para acabar con las lacras del sindicalismo, como la pérdida de representatividad debido a que los dirigentes se dedican a otras cosas menos a atender a los empleados, así como el corporativismo y la corrupción. El nuevo modelo sindical que propuso se basaría en cuatro principios: unidad, autonomía, democracia y pluralidad, y en ese sentido los documentos básicos deberían ser actualizados. Es claro que él entendía por reorganización sindical un cambio de actitud de la burocracia dirigente, misma que ahora debería revisar sus relaciones con los trabajadores, con la sociedad, los partidos políticos y el Estado. La alternativa era involucrarse en el cambio y adoptar un sindicalismo que conozca y se especialice en su trabajo, que sea propositivo, tolerante y que busque consensos.⁹⁶

Pero no iba demasiado lejos con su pluralismo porque estaba decidido a mantener la unidad del sector obrero del PRI, tal como se lo indicaban Juan Millán de la CTM (“la ruptura entre dirigentes perjudica al sindicalismo porque su esencia es la unidad”) y Elba E. Gordillo, dirigente del sector popular de ese partido (“mientras haya más unidad, nada podrá afectar al sector obre-

⁹⁶ *Unomásuno*, 30 de agosto de 1997, p. 1; *El Universal*, 30 de agosto de 1997, p. 47.

ro”). Precisamente era la integración corporativa y la sumisión jerárquica lo que había orillado a los sindicatos disidentes a abandonar el CT; sin atender a esto convocó a los disidentes a buscar coincidencias y la unidad, por tanto ofrecer nada. Es revelador que dijera que si la clase obrera busca la unidad con el PRI, primero tendrá que darse al interior del CT.⁹⁷

Lo que se le ocurrió fue la reeducación de los líderes, que consistía en que conocieran el contexto internacional en materia laboral y económica, las nuevas tecnologías y las privatizaciones causantes de los despidos. Algo que tenía más sentido fue su propuesta de que las organizaciones del CT se integraran en los respectivos ramos del sindicalismo internacional, para enfrentar la globalización y los problemas que se presenten en el movimiento obrero mundial. En lo particular, la FSTSE debería tener un sitio en el comité ejecutivo mundial de los sindicatos de servidores públicos, sitio que bien podría ser para él, habida cuenta del posicionamiento personal que había alcanzado.

Su pretendido nuevo modelo era una quimera pues buscaba acabar con las prácticas que están en su naturaleza; así, atribuyó la crisis de supervivencia del CT a que se limitaba a regatear aumentos en los salarios y prestaciones, eso de poco sirvió puesto que reconocía que los dirigentes debían asumir la responsabilidad “por haber permitido que los trabajadores y sus familias perdieran poder adquisitivo y empleo”. Las derrotas del PRI en las elecciones federales del 6 de julio de 1997 le enseñaron que

el pueblo y los trabajadores están cansados de tanta corrupción, de tantas mentiras, de la simulación y el arreglo furtivo. Que está cansado de vivir en carne propia las injusticias, los errores y los abusos. Nos dice que quieren democracia en todos los órdenes de la vida.

Todo lo anterior no dejaba de ser importante, pero poco creíble por dos razones: la primera, porque la capacitación de los

⁹⁷ *El Universal*, 24 de agosto de 1997, p. 3; *El Universal*, 31 de agosto de 1997, p. 3.

líderes no podría cambiar las criticadas prácticas corporativas; segunda, porque ni él mismo estaba dispuesto a romper con el corporativismo. Al referirse a la autonomía sindical, al llamado a terminar con el corporativismo y a cambiar la relación con los partidos y con el Estado, salta a la vista que eran objetivos inalcanzables dentro del régimen priísta. De acuerdo con su propia idea, no se trataba de romper con el PRI, la adhesión a ese partido, dijo, era por convicción no por sumisión; el cambio consistiría en dejar al trabajador en libertad de pertenecer al partido político que le convenga. Tampoco había que cambiar con la simbiosis con el gobierno, puesto que, según él, la alianza con el gobierno y con el Presidente de la República era directa, al margen de la relación de los sindicatos con el partido.⁹⁸ Así pues, lo que proponía era un contrasentido, el apoliticismo de los sindicatos para que los dirigentes se dedicaran exclusivamente a su función propiamente laboral, sin romper con el PRI ni con la subordinación histórica al Presidente.

El llamado nuevo modelo de sindicalismo que supuestamente se impulsaba desde arriba no produjo ningún resultado de consideración, ni hacia adentro ni hacia fuera. Héctor Valdez terminó su gestión como secretario general de la federación el 31 de marzo de 1998. Unos meses después, una conspiración de los líderes del CT lo defenestró en forma escandalosa de la presidencia del CT, precisamente aprovechando que ya no era dirigente en activo, como lo marca el artículo 19 del estatuto. Con ello cayó por su propio peso el discurso reformador que algunos levantaron en la FSTSE. Los problemas siguen ahí.

Tampoco al interior de la FSTSE la posición del grupo de Valdez Romo tuvo continuidad. La disputa por la dirección de la federación, a elegir en el congreso de marzo de 1998, enfrentó a más de cinco grupos con los métodos tradicionales de alianzas y padrinzagos. El triunfador fue Joel Ayala, del sindicato de Salud, quien dejó en el camino al candidato natural de Valdez Romo, Octavio Córdoba, considerado guía moral del sindicato de Hacienda; también fracasaron Fernando Espino (metro del Distrito

⁹⁸ *El Universal*, 31 de agosto de 1997.

Federal), Raúl Quintana, Miguel Manzo y Óscar M. Santos, de los sindicatos del GDF y Recursos Naturales.⁹⁹ Con el ascenso de Joel Ayala a la federación se reforzó su camarilla en el sindicato de salud (el SNTSS en el 2003 representaba 180,000 trabajadores), como lo constata el hecho de que heredó la secretaría general a su sobrino, Marco Antonio García Ayala, que era diputado federal (2003) por el PRI, y dio comienzo un largo periodo de control de su camarilla sobre la FSTSE.

El peso de la tradición corporativa impidió cualquier reforma, si es que el intento hubiese sido auténtico. Lo cierto es que los líderes en turno de la FSTSE estaban a la defensiva y lo único que pudieron esquivar fueron las periódicas presiones encaminadas a suprimir el apartado B del artículo 123 constitucional y con ello uno de los principales bastiones del corporativismo. Parecía que 1998 era el año de la reforma a la legislación laboral, se promovieron proyectos de los empresarios y de los partidos Acción Nacional y de la Revolución Democrática; la discusión no pudo ser evitada por los sindicatos corporativos del CT, mientras que la UNT retomaba propuestas del sindicalismo democrático sin dejar de rechazar las desmedidas propuestas neoliberales. En agosto, el CT y la UNT acordaron un frente común contra las reformas regresivas, pero cada organización mantuvo sus propuestas particulares; inicialmente coincidieron en la supresión del apartado B del artículo 123, pero después de un activo cabildeo de la FSTSE dentro del CT se eliminó este aspecto dentro del documento que se le presentó al secretario del Trabajo, adoptando una defensa común de todo el artículo 123. Finalmente, en septiembre, el CT rompió las negociaciones en la mesa de diálogo auspiciada por la STPS porque, argumentó Joel Ayala, nuevo secretario general de la FSTSE, no se podía negociar en el marco de las condiciones puestas por los patrones.

El apartado B y la FSTSE libraron el trance. En lo sucesivo, la pretendida reforma quedó una vez más congelada, nadie quiso comprometerse teniendo en vista las elecciones federales del año 2000. Al comenzar el gobierno de Fox, el secretario Abascal

⁹⁹*El Día*, 19 de enero de 1998; *El Día*, 12 de febrero de 1998, p. 3.

volvió a promover la reforma laboral, pero debió reservarse hasta el 2002 para no acumular problemas ante grandes cuestiones como la paz con el movimiento insurgente en Chiapas y la reforma fiscal. Más allá del *modus vivendi* al que ha llegado el sindicalismo corporativo con el gobierno de Vicente Fox, la Suprema Corte sigue creando dosificadamente las condiciones jurídicas para descorporativizar el sindicalismo del sector público conforme a su concepto de libertad sindical.¹⁰⁰

El legado que Valdez Romo dejó a su sucesor en la federación era el mismo programa que no había sido capaz de resolver: la liberación de los recursos para el fondo de vivienda provenientes del 5 por ciento de los salarios de 1.6 millones de trabajadores que el gobierno debía aportar, que representaban 2,000 millones de pesos no ejercidos; además romper la camisa de fuerza que representaba el catálogo de puestos, sustituyéndolo por un escalafón de 17 categorías que mejorara las condiciones económicas. En cuanto al empleo, proponía evitar los despidos derivados de los recortes al presupuesto federal; en particular se debía reubicar y no despedir a 7,000 trabajadores del ISSSTE, empero reconoció que 1,800 empleados de la Secretaría de la Reforma Agraria fueron orillados al retiro “voluntario”; en cuanto al sindicato de Conasupo, con 2,000 trabajadores, simplemente desapareció al ser liquidada la empresa sin que la federación hiciera nada por impedirlo. Finalmente, en cuanto al salario, la meta era lograr aumentos de cinco puntos por encima de la inflación, que tampoco se lograría.¹⁰¹

El modelo corporativo en el sector público estaba amenazado, y sólo el régimen corporativo identificado con el PRI podía salvarlo, pero éste tampoco tenía asegurado su propio futuro. Por el momento los líderes reclamaron al PRI que asumiera la defen-

¹⁰⁰ *Unomásuno*, 6 de agosto de 1998, p. 44; *La Jornada*, 10 de agosto de 1998, p. 58; *El Nacional*, 11 de agosto de 1998, p. 18; *Unomásuno*, 11 de agosto de 1998, p. 3; *La Jornada*, 11 de agosto de 1998, p. 38; *Unomásuno*, 18 de agosto de 1998, p. 8; *El Universal*, 10 de septiembre de 1998, p. 5F; *Unomásuno*, 21 de septiembre de 1998, p. 5; *La Jornada*, 24 de septiembre de 1998, p. 51.

¹⁰¹ *El Universal*, 5 de agosto de 1998, p. 19; *Unomásuno*, 25 de agosto de 1998, p. 1; *Excelsior*, 21 de noviembre de 1998, p. 25.

sa de las demandas de los empleados públicos en la Cámara de Diputados, sobre todo en cuanto a la seguridad en el empleo, porque el PRI tenía deudas electorales con la federación. Sin embargo, lo peor estaba aun por venir, esto fue la crisis provocada por los gobiernos de Salinas y Zedillo desde diciembre de 1994 y durante 1995, que acarrió mayor desempleo e inflación. Por encima de todo la lealtad se mantuvo, “el partido sigue siendo una tabla firme”. No lo era tanto porque en las elecciones federales de 1997 sufrió un severo retroceso.

Al final del sexenio de Zedillo, Joel Ayala y la Federación misma fueron sacudidos como nunca antes; en octubre y noviembre de 2000 enfrentó la rebelión de la burocracia en todo el país por el bono sexenal y diversas demandas, movilización no del todo espontánea y que anunciaba la posibilidad del quebrantamiento de la estructura desde la base. La turbulencia fue bien aprovechada por todas las corrientes opositoras para tratar de impedir que Ayala se reeligiera en el 2000, lo que no impidió que en los meses siguientes el bloque mayoritario maniobrara logrando reelegirlo. La acuciante realidad no podía hacer a los líderes corporativos cambiar su naturaleza, pese a que la disyuntiva histórica fue claramente percibida por Valdez Romo: o se cambian las prácticas “y nos volvemos competitivos, o pronto se dará el desmoronamiento del sindicalismo porque el trabajador ya no confía en sus dirigencias”.

Tendencialmente, la suerte del modelo corporativo está echada. El proceso de desarticulación de la FSTSE se ha visto favorecido por las tesis de la Suprema Corte que perfilan una tendencia en la relación del Estado con los sindicatos: el derecho de los sindicatos de organismos descentralizados a regirse por el apartado A (1996), la libertad para registrar más de un sindicato en una misma dependencia oficial (1999) y los casos para sentar jurisprudencia sobre la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión del empleo por separación del sindicato (2001). La única resolución de la SCJN que le resultó contraproducente fue haber establecido el derecho a la reelección de los líderes, que originalmente favorecía al sindicato democratizador de la Se-

marnap, lo cual justificó la reelección de Joel Ayala. En la crisis de largo plazo ha influido la política de desconcentración administrativa del gobierno federal, la llamada "federalización", de lo que son ejemplo el Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa en agosto de 1992, y la firma del Acuerdo Nacional para la descentralización de los Servicios de Salud el 20 de agosto de 1996, que iniciaron el desmantelamiento del centralismo sindical, al crear las condiciones para el surgimiento de sindicatos estatales, o bien, de un auténtico federalismo de los sindicatos nacionales.

Cuenta asimismo la subcontratación y la privatización de los servicios en muchas secretarías y entidades públicas, que desplazan a trabajadores de base, a lo que se añaden los reajustes de personal, por medios como la jubilación voluntaria y anticipada, cuyo efecto es la pérdida de membresía y el quebrantamiento de los sindicatos de burócratas, además de la desconfianza mutua que se refleja en el incumplimiento del pago de las cuotas económicas de los sindicatos federados.¹⁰²

Deben añadirse como causas internas de la infuncionalidad del sindicalismo vertical, la falta de un liderazgo colectivo que atenuara la pérdida de capacidad de negociación en la defensa de las condiciones de trabajo. Por eso era acertada la apreciación de Guillermo Valencia en el sentido de que "la FSTSE vive el dilema de reconvertirse o desaparecer pues el sindicalismo corporativo que representa dejó de ser útil para el gobierno".¹⁰³ En todo caso, tarde o temprano dejará de ostentar el monopolio de la representación y la exclusividad en la interlocución, perdiendo gradualmente el poder que hasta ahora ha tenido.

En el futuro pueden desarrollarse formas nuevas de estructuración, que se han experimentado ya parcialmente:

- a) La coordinación sectorial al margen de la pertenencia a centrales y sindicatos distintos, como ha sido el caso del

¹⁰² José Antonio Vital Galicia y David Díaz Castañeda, Sección 55 del SNTSS, intervenciones en un seminario. *El Universal*, 15 de diciembre de 1996.

¹⁰³ *El Universal*, artículo de Guillermo Valencia Ramírez, 15 de diciembre de 1996.

- consejo coordinador de los sindicatos del sector salud; así podría ocurrir en el magisterio, los transportes, y todos los demás; una variante es la coordinación de las secciones y corrientes democráticas del sindicato del gobierno del Distrito Federal;
- b)* la coordinación a nivel estatal y municipal de los sindicatos del sector público;
 - c)* la formación de nuevas federaciones con los sindicatos de empresas y organismos públicos, que obtengan su registro en el apartado A del artículo 123 constitucional;
 - d)* la transformación de una menguada FSTSE de sindicato único centralizado, en una verdadera federación; y
 - e)* alguna forma de asociación de sindicatos de jurisdicción estatal y municipal con los de jurisdicción federal.

Finalmente le quedarían por resolver a la FSTSE las mismas tareas que al resto del sindicalismo corporativo: su democratización en todos sus componentes y niveles, tanto como la independencia y autonomía sindical respecto del gobierno. No es difícil advertir que estas posibles evoluciones producirían una redistribución del poder, con el necesario reemplazo de la autoridad monocéntrica por otra colegiada y la jerarquía vertical por relaciones horizontales; en vez de un sólo aparato disciplinado, garantizado por el otorgamiento de la interlocución exclusiva, podrían aparecer varios conglomerados sindicales que el gobierno tendría que reconocer y con los que estaría obligado a negociar.

LA DEMOCRATIZACIÓN IMPOSIBLE

SE PUEDEN agrupar en dos las estrategias generales que dividen a las corrientes dentro del Congreso del Trabajo: por un lado, la continuidad de la estructura de dominio autoritario sobre los trabajadores, que concede la transformación de las condiciones de trabajo, sobre todo en cuanto al modelo flexibilizador y a la reducción del costo de los contratos, a cambio de conservar su posición de gerentes de la mano de obra. Por otro, la que propo-

ne alcanzar cierta autonomía política y, por tanto, mayor competitividad en la pugna en torno a las relaciones de trabajo, que le permita equilibrar la relación de fuerzas y de esa manera comprometerse a un cambio pactado, centralmente o no, que reoriente más equitativamente la relación entre productividad y distribución del excedente económico; supone también la permanencia de la burocracia sindical en la gestión de la fuerza de trabajo.

En la primera opción el trabajador pierde sin compensación, mientras que en la segunda mantiene la bilateralidad en la negociación de las condiciones de trabajo. En los hechos se combinan ambas estrategias mediante la táctica defensiva de asumir condiciones disminuidas en la contratación colectiva. No son todas las opciones posibles, sino las vías reales de adaptación hacia fuera sin concesiones democráticas hacia adentro del sindicalismo corporativo.

El modelo reformista en su acepción máxima debe denominarse propiamente sindicalismo de coparticipación, lo que significa que se limita a la corresponsabilidad en ciertas áreas de la gestión. Obviamente, no podrían nunca llegar a proponer la cogestión, en la que los trabajadores disfrutan poderes equivalentes al patrón. Si los trabajadores participaran permanentemente en la toma de decisiones respecto a la gestión del proceso de trabajo, tendrían ellos el control sobre los órganos de dirección y sería el fin de la burocracia sindical.

No se trata de una falsa oposición entre un modelo de sindicalismo de confrontación frente a un modelo de colaboración porque el corporativismo siempre ha sido de colaboración y nunca de confrontación; salvo en situaciones excepcionales, el equilibrio en la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo no se buscó en la movilización de la base sino en el respaldo del Estado. El cambio reside en un acuerdo cada vez más directo entre patrones y sindicatos y menos en la regulación estatal.

Los cuatro proyectos de modernización provenientes del propio sindicalismo oficial, parten de la inevitabilidad de la adaptación de los sindicatos a las nuevas exigencias económicas.

Por consecuencia, tendrán que asumir, además de su función básica de defensa del salario, el empleo y las condiciones de trabajo, la de promover la producción, la calidad y la eficiencia. Presuponen que la conservación de la empresa es la conservación del empleo y la remuneración, haciendo causa común en la competencia del mercado.

La gestión del capital es una función esencial del patrón, pero confían en que la gestión del proceso de trabajo pueda ser convenida bilateralmente con los trabajadores, quienes asumirían responsabilidades en la producción, calidad y eficiencia, a cambio del derecho a participar en las decisiones y en los beneficios. Lo que esencialmente proponen es la intervención en la toma de decisiones en aquellos aspectos de la empresa relacionados con la explotación del trabajo, no en toda la gestión empresarial, con el consiguiente respaldo a toda la política de la empresa o institución. En estos proyectos se da por supuesto que la burocracia sindical podrá seguir administrando las nuevas responsabilidades de los trabajadores y, sobre todo, los nuevos beneficios de la gestión. Sin embargo, esa presunción presenta una contradicción, ya que si bien pueden los patrones y los sindicatos hacer causa común frente a la competencia del mercado, por otro lado otros proyectos empresariales (Coparmex, PAN) están en busca de otros socios, de un neocorporativismo empresarial que prescinda de las burocracias centralizadas.

Ciertamente el sindicalismo oficial ha sido un intermediario eficaz para mantener la disciplina y el control, de lo que se podría inferir que puede seguir siéndolo, ahora a cuenta de los patrones, que en el fondo es lo que significa el sindicalismo de concertación o de colaboración.

Se cree que la sustitución de un corporativismo político por un neocorporativismo empresarial, lograría comprometer a los trabajadores en la producción, asumiendo una nueva cultura laboral. Gracias a este cambio de actitud de los dirigentes, imaginan recuperar la legitimidad del liderazgo y la credibilidad perdidas. Cuál sería entonces la razón que tendrían los trabaja-

dores para confiar en ellos. Aparentemente los reformadores defienden los derechos establecidos en la legislación vigente. Sin embargo, salvo algunos sindicatos disidentes, el sindicalismo corporativo ha consentido en el desmantelamiento de la seguridad y la vivienda sociales, la pérdida de la protección al salario, de la seguridad en el empleo y otros retrocesos en las condiciones de trabajo logradas históricamente.

En el dilema de escoger entre la democratización arriba o abajo, los supuestos reformistas se quedan con la democracia para ellos. El cambio hacia formas democráticas de representación, implica instaurar la autoridad colegiada en los niveles superiores, la representación proporcional de las minorías, y una descentralización federativa. Qué alcance puede tener esto si en los hechos no termina con el intervencionismo del gobierno en todos los niveles sindicales, ni pone fin a la manipulación de los procesos electorales; es improbable que voluntariamente renuncien a la desconcentración del poder y de los recursos, así como a la reelección indefinida, la perpetuación de las camarillas, el nepotismo, o que abandonaran la más prosaica de sus motivaciones, la corrupción en la gestión sindical.

Si dejara de ser un sindicalismo de control, se abriría la libertad para que la base expresara sus demandas y decidiera los términos de toda negociación y compromiso. En consecuencia, al eliminarse la negociación cupular a espaldas de los trabajadores, que es la fuente de la corrupción en la celebración de contratos y convenios, se terminaría con los controles para ejercer el derecho de huelga y las formas de lucha eficaces.

La reforma laboral sería consecuente si combatiera el intervencionismo estatal, el otorgamiento del monopolio de la interlocución y la imposición de las políticas mediante pactos. Específicamente, tendría que empeñarse en suprimir el registro oficial de sindicatos y dirigentes, eliminar el apartado B del artículo 123 constitucional y, con ello, suprimir la corporativa fracción XIII bis, que establece el monopolio de la representación sindical que ejercen la FSTSE y la FNASIB, entre otros asideros del sistema de dominación.

Sería insensato esperar que los reales o supuestos reformistas que permanecen en el CT desde dentro pusieran fin al corporativismo. Los líderes del CT tienen claridad de los límites hasta donde quieren llegar, de lo que es indicativa una encuesta realizada entre 121 dirigentes pertenecientes a 18 organizaciones del CT, según la cual un 61 por ciento estaba a favor de prohibir la afiliación colectiva a los partidos políticos, el resto muestra que todavía queda un núcleo duro del corporativismo priísta. De hecho disocian la libertad de afiliación política de la idea de democratización: el 75 por ciento se manifestó en contra de la elección de dirigentes por voto universal, secreto y directo; en cambio, son anuentes a cooptar a la oposición, como lo indica el que 77 por ciento estuvo a favor de que las minorías cuenten con representación proporcional. La libertad de afiliación sindical es mayoritariamente rechazada: 84 por ciento en contra de alterar la cláusula de exclusión por desafiliación del sindicato. Asimismo, aceptan el cambio en las relaciones de trabajo, siempre que repercuta en el mejoramiento del ingreso.¹⁰⁴

Entre las diversas perspectivas anticorporativas cabe destacar una que presenta la libertad sindical como alternativa, consistente en la existencia de varios sindicatos en una empresa o centro de trabajo, la libertad para no sindicalizarse y la no exclusividad en la contratación de trabajadores mediante el sindicato. En este último caso, al oponer radicalmente centralidad contra libertad individual, el resultado no podría ser otro que la fragmentación, una pluralidad de organismos débiles y desarticulados, finalmente, la recuperación por los empresarios del control de la contratación. En suma, significaría desbrozar el camino a la implantación del nuevo modelo capitalista de dominio sobre la fuerza de trabajo.

Desde la perspectiva de los trabajadores, el meollo de la cuestión sigue siendo cambiar la forma de la relación con el capital, en la cual el corporativismo ha sido la forma de interme-

¹⁰⁴ Graciela Bensusán y Carlos García, *Encuesta entre 121 dirigentes de 18 organizaciones del CT y dos independientes, a partir de la propuesta de la Coparmex de reformar la legislación laboral*, Fundación F. Ebert, 1994.

diación dominante, de ahí que no deberían entenderse como términos excluyentes el control sindical de la contratación y pluralismo intra e intersindical, sobre la premisa de la democratización de las organizaciones. Un sindicalismo unitario hacia adentro sólo lo garantiza una efectiva democracia, tanto representativa como participativa.

El modelo de pluralismo sindical recubre diversos significados, como vinculación entre organismos autónomos, que gozan de libertad de afiliación política, cuyos dirigentes derivan su representatividad y legitimidad de la vigencia de una democracia auténtica, que previene la repetición de oligarquías permanentes mediante reglas de circulación de las élites, la representación de las minorías y la democracia plebiscitaria. El pluralismo es un término opuesto al encuadramiento en una organización única; las estructuras rígidas de centralización por ramas de la economía y mediante federaciones y confederaciones, pueden abrirse a una diversidad de formas de aliarse, según las cadenas productivas, coordinaciones plurisectoriales para enfrentar problemas generales y cualesquiera otras que permitan relacionar la diversidad de intereses en función del equilibrio social. El contenido del principio de libertad sindical es el pluralismo democrático, del mismo modo que la esencia del corporativismo es la subordinación institucionalizada.

En un periodo de transición como el que está en curso en México, no es desdeñable en el corto plazo la vía que ofrece el reformismo moderado, de rehacer democráticamente las organizaciones existentes antes que desintegrarlas. Por poco que parezca, ciertos aspectos del programa reformista surgido del sindicalismo corporativo, deberían ser tomados en serio y llevados a la práctica, esperando, como suele ocurrir en la historia, que a las reformas sucedan otras reformas.

Decadencia de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE)

REDUCCIÓN DEL EMPLEO

LA FSTSE ha sido una federación corporativa por excelencia, ha gozado del reconocimiento estatal como representante único de los empleados públicos federales, a cambio de restricciones a la libertad de asociación, a la contratación bilateral libre y al derecho de huelga. Ha impuesto en sus estatutos la afiliación al partido de Estado y practicado todas las formas de coerción para controlar a los trabajadores. Ha sido un efectivo instrumento de subordinación al gobierno, el más controlado de todo el sindicalismo, y una fuerza de movilización y apoyo electoral al partido de Estado. Finalmente se volvió disfuncional a la racionalización administrativa que implica la política de “Estado mínimo”. Por un conjunto de razones perdió la capacidad de defensa y la representatividad, y tampoco pudo garantizar el voto corporativo.

El sector público fue el principal promotor del desarrollo económico y el principal empleador durante un largo periodo. La administración federal creció constantemente durante casi 70 años, desde la formación de la nueva administración finalizada la lucha armada de 1910 hasta finales de la década de los ochenta; después, el crecimiento del empleo público se detuvo y comenzó a caer bajo el gobierno de Miguel de la Madrid, que en condiciones de crisis, comenzó a reestructurar a la baja el gasto estatal. De acuerdo con la información reunida por Mercedes Blanco, en el año de 1988 los empleados de la administración central sumaron 1'489,614, mientras que en 1991 sumaban 1'381,346.

Los afiliados al ISSSTE, concepto más amplio que el de los afiliados a la FSTSE, para esos mismos años eran 2'098,447 y 2'018,456. A partir del sexenio de Carlos Salinas el empleo público comenzó a sufrir modificaciones estructurales.¹⁰⁵

El empleo en el sector público es más estable y los trabajadores tienen un grado muy alto de sindicalización, lo que explica que su proporción respecto a la Población Económicamente Activa total sea similar a los sindicalizados dentro del apartado A del artículo 123 constitucional. De manera resumida se presentan así las cifras: la PEA en 1993 y 1997 sumaba 33.6 y 38.3 millones; el porcentaje de los sindicalizados en el apartado B en los mismos años representó 6.2 y 5.9 por ciento, mientras que los del apartado A representaron 6.7 y 6.0 por ciento.¹⁰⁶ Los sindicatos en el sector público crecen a un ritmo menor que la población activa, sin considerar otros fenómenos como la emigración al extranjero, es decir, decrece como proporción.

Existe una gran cercanía entre los conceptos de trabajadores del sector público y el de afiliados al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), porque mayoritariamente el empleo formal, de base y de confianza, está registrado en ese instituto. Por separado hay que considerar a los que gozan de la seguridad social dependiente de los gobiernos estatales. Una distinción a tener presente es la de los trabajadores de organismos públicos registrados en el apartado A y que también están afiliados al ISSSTE. De ahí que hay que tener la precaución de no identificar los afiliados a dicho instituto con los afiliados a la FSTSE, ya que no todos los sindicatos del sector público pertenecen al apartado B del artículo 123 constitucional, ni de estos últimos todos pertenecen a esa federación. Además, existen dos federaciones de trabajadores de los gobiernos de estados y municipios que no son de la FSTSE pero sí pertenecen al CT. Así pues, la estadística que reunió Javier Aguilar nos puede dar una

¹⁰⁵ Mercedes Blanco, *Empleo público en la administración central mexicana. Evolución y tendencias (1920-1988)*, México, CIESAS, 1995, 144 pp.

¹⁰⁶ Javier Aguilar García, *La población trabajadora y sindicalizada en México en el periodo de la globalización*, México, Fondo de Cultura Económica, 2001, 423 pp., p. 114.

magnitud de los trabajadores al servicio del Estado en dependencias federales, registrados bajo distintas denominaciones pero que en esencia son los mismos; así pues, esta información no permiten precisar la cuantía de los agrupados en la FSTSE.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO
AFILIADOS AL ISSSTE, 1978-1997
(Miles)

	<i>Trabajadores directos afiliados al ISSSTE (a)</i>	<i>Potencialmente sindicalizables (b)</i>	<i>Sindicados apartado B (c)</i>
1978			836
1980	1,435		
1982	1,583		
1984	1,828		
1986	2,004	2,004	2,004
1990		2,012	
1993	2,107	2,107	2,107
1995		2,180	
1997	2,205	2,205	2,205

Fuente: Javier Aguilar G., *op. cit.*: a) Trabajadores afiliados al ISSSTE, cuadro III.1., p. 88; basado en Anuario Estadístico del ISSSTE para 1980-1986, 1988 y 1993; para 1993-1997, informes de Gobierno de E. Zedillo 1997. b) Trabajadores afiliados al ISSSTE, cuadro IV.1. p. 98, basado en Informe de Gobierno de E. Zedillo 1995 y 1997, cuadro IV.4, p. 109, datos de Zazueta, *op. cit.*, E. Zedillo, informes de Gobierno II y III, 1996 y 1997. Estos mismos datos aparecen designados como "población ocupada" que pertenece al ISSSTE, p. 117; asimismo, en el cuadro IV.9, pp. 118-119 estos mismos datos se denominan "trabajadores incorporados al ISSSTE". En el cuadro IV.10, pp. 122-123. Los mismos datos aparecen como "afiliados" a sindicatos del apartado B. La coincidencia indica una confusión con el número efectivo de sindicalizados.

La membresía de la FSTSE no se altera por la aplicación de la política de descentralización, sobre todo de las dos ramas más numerosas de la educación y la salud. Así, por ejemplo, sumadas las dependencias federales y las empresas y organismos federales, constituían en 1990 1.8 millones, en tanto que en 1997 se redujeron a 1.2 millones, la diferencia pasó a formar parte de los organismos de las entidades federativas, el patrón directo cambia pero no así el sindicato.

Las empresas y organismos federales han tenido bajas notorias debidas a las privatizaciones, en tanto que los organismos

dependientes de los gobiernos estatales registraron un crecimiento desproporcionado a partir de 1993 debido a la descentralización de los servicios en un esquema mixto de gestión federal-estatal. En lo que se refiere a los trabajadores de los gobiernos estatales y municipales, los decrementos y falta de crecimiento se explican mejor por la crisis fiscal que por las privatizaciones. En cualquier caso se han afectado los servicios públicos, pero eso es otro asunto.

**AFILIADOS AL ISSSTE Y NÚMERO DE TRABAJADORES
POR NIVELES DE GOBIERNO 1986-1997**
(Miles)

	1986	1988	1990	1993	1995	1997
Afiliados al ISSSTE	2,004	2,095	2,012	2,107	2,180	2,205
Dependencias federales	1,525	1,511	1,377	723	739	737
Empresas y organismos paraestatales	305	385	439	479	483	460
Gobiernos estatales	124	124	150	129	143	141
Organismos de entidades federativas	32	32	27	755	794	844
Gobiernos municipales	18	18	19	21	21	18

Fuente: Cuadro basado en Javier Aguilar, *op. cit.*, pp. 103-104. La cifra de organismos de las entidades federativas aumentó en 1993, 1995 y 1997 por la transferencia de los trabajadores de la SEP a los estados. Información obtenida de los informes presidenciales y del INEGI.

En resumen, los trabajadores potencialmente sindicalizables que dependen de instituciones federales (dependencias, empresas y organismos, más los descentralizados que pertenecen a sistemas federales) se han reducido de 2.5 millones en números redondos en 1993, a 2 millones en 1997. En cambio, los afiliados al ISSSTE crecieron en alrededor de 100,000 entre los años de referencia.

La causa principal de la declinación de los trabajadores del sector público radica en que el Estado ya no es más una fuente importante de creación de empleos, al contrario, busca reducirlos a toda costa: disolución de organismos, privatizaciones, descentralización, subrogación de funciones, jubilaciones estimuladas y retiros voluntarios que son una forma de liquidación de perso-

nal, y otros mecanismos que constituyen el modelo del Estado mínimo. Conforme al modelo neoliberal, la eficiencia financiera y técnica del sector público es opuesta a las ventajas concedidas a los trabajadores a cambio de apoyo político incondicional. A su vez, la descentralización administrativa afectó la relación laboral transfiriéndola a los gobiernos estatales, la mayor injerencia de las secciones sindicales en la negociación con los gobernadores ha debilitado el poder concentrado de los integrantes de los comités ejecutivos nacionales y, por tanto, a los secretarios generales que forman el consejo directivo de la FSTSE.

Respecto de la afiliación sindical se manejan cifras que deben tomarse como meramente indicativas; así, por ejemplo, se menciona que en 1986 el número de afiliados a la FSTSE era de 2'250,000 y en 1996 cayó a 1'520,000; lo cierto es que en ese periodo se desataron las privatizaciones y el Estado se vio obligado por las crisis económicas a adoptar una rigurosa austeridad. Se calcula que desde 1982 a 1999, cuando se inicia el programa de retiro voluntario, la FSTSE ha perdido 700,000 afiliados. Según información difundida por la Secretaría de Hacienda, tan sólo en 1997 se redujeron 48,000 plazas de la administración central. Después de la descentralización de las secretarías más grandes, Educación y de Salud, los trabajadores considerados estrictamente como del sector central, o sea del gobierno federal, apenas llegan a 587,000, a los que hay que sumar los de organismos y empresas. El deterioro de las condiciones de trabajo y la inestabilidad de las relaciones laborales son factores que contribuyeron a la unidad de la FSTSE, lo que no excluye el activismo de las disidencias; de ahí que los trabajadores de las dependencias descentralizadas siguen perteneciendo a sus sindicatos y éstos a la FSTSE; el único que fue drásticamente desmembrado fue el sindicato de Hacienda, que de 48,000 se redujo a 12,000 a causa de la transferencia de personal al Servicio de Administración Tributaria, organismo autónomo.¹⁰⁷

¹⁰⁷Según otra fuente, al Sindicato de Hacienda le quedaban 31,000 agremiados, ya que otros 15,000 pasaron al Sistema de Administración Tributaria, que buscó el registro de su propio sindicato, *El Universal*, 19 de enero de 1998.

A pesar de los constantes despidos, Joel Ayala, secretario general de la federación, afirmaba que en 1998 no se habían dado, aunque no dejó de reconocer otra parte del problema, como el caso de la Secretaría de la Reforma Agraria donde habían salido 1,800 bajo la modalidad de “retiro voluntario”.¹⁰⁸ El problema no se podía minimizar, de manera que Ayala retomó la estabilidad en el empleo como lema de campaña para llegar a la secretaría general, cometido que no pudo cumplir. Con el retiro voluntario el gobierno encontró una salida para la reducción de trabajadores, pero creó otro problema financiero al aumentar los jubilados y pensionados del ISSSTE.¹⁰⁹ A fin de apreciar las proporciones en que se distribuyen los trabajadores de la administración central, presentamos el siguiente cuadro, lo que a su vez nos da una idea del peso que pueden tener los sindicatos que pertenecen a la FSTSE.

PLAZAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA
(Enero-diciembre de 1997)

<i>Dependencias</i>	<i>Enero de 1997</i>	<i>Diciembre de 1997</i>	<i>Variación</i>
Presidencia de la República	2,261	2,274	+13
Relaciones Exteriores	4,001	4,083	+82
Defensa Nacional	179,999	181,296	+3,297
Marina	53,128	54,247	+1,119
Trabajo y Previsión Social	6,214	6,242	+ 28
Medio Ambiente Recursos Naturales y Pesca	35,380	38,531	+3,151
Procuraduría General de la República	16,707	17,866	+1,159
Educación Pública	127,547	122,275	-5,272
Hacienda y Crédito Público	48,129	12,399	-35,730
Gobernación	18,403	18,395	-8
Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	37,053	32,007	-5,046
Comunicaciones y Transportes	41,325	41,096	-229
Comercio y Fomento Industrial	5,832	5,537	-295
Salud	33,073	23,117	-9,956
Reforma Agraria	10,814	10,631	-183

¹⁰⁸ *Unomásuno*, 25 de agosto de 1998.

¹⁰⁹ Según el documento elaborado por las autoridades del ISSSTE, “El régimen de pensiones del ISSSTE: evolución y problemática”, reconoce que la insuficiencia de recursos provenga del crecimiento desproporcionado de jubilados, causante de la desproporción entre el monto de las pensiones y el monto de las cuotas y aportaciones, *El Nacional*, 18 de enero de 1998.

PLAZAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRALIZADA
(Continuación)

<i>Dependencias</i>	<i>Enero de 1997</i>	<i>Diciembre de 1997</i>	<i>Variación</i>
Energía, Minas e Industria Paraestatal	1,538	1,183	-355
Desarrollo Social	9,626	9,042	-584
Contraloría	2,171	2,166	-5
Turismo	2,384	2,384	0
Total	635,585	586,771	-76,512

*Recorte debido a la descentralización administrativa; con anterioridad los maestros pasaron a depender de los gobiernos estatales; la descentralización también afectó a los trabajadores de la Secretaría de Salud.

Fuente: Informe de la Secretaría de Hacienda, en *El Sol de México*, 27 de noviembre, 1997, sección F, p. 1 (el cuadro original tiene inconsistencias que fueron corregidas por el autor).

LA REFORMA ESTATUTARIA DE LA FSTSE

LA CAUDA de la austeridad presupuestal, cierre de dependencias y despidos de los años ochenta, se proyectó en la siguiente década con el añadido de la descentralización en varias dependencias, configurando así el marco de la acción de los sindicatos adheridos a la FSTSE. En el contexto de los persistentes recortes presupuestales, la federación poco puede ofrecer en materia de mejoras salariales y prestaciones, aunque a finales de los noventa se reactivó el reparto de vivienda. Una vía para la mejoría de las condiciones de trabajo fue demandar la compactación de tabuladores, rezonificación salarial y gratificar los perfiles de desempeño, pero sus resultados han sido magros. Sin expectativas que ofrecer, la posición de la FSTSE entró en una fase más riesgosa a consecuencia de las resoluciones de la Suprema Corte sobre la libertad sindical que abrieron la posibilidad de que grupos de trabajadores optasen por deshacerse de los intermediarios de la FSTSE.

El saldo de la política llevada a cabo por el gobierno de Salinas de Gortari fue en todo desfavorable al sector, como fue plenamente admitido en un balance hecho por Carlos Jiménez Macías, entonces secretario general de la FSTSE: el empleado público bajo su nivel de vida de clase media; el ajuste a la adminis-

tración pública implicó un programa de retiros que dejó sin empleo a muchos, aunque lo justificó porque el número de trabajadores era superior al que se necesitaba; según dijo, en 1993 se atenuó esta situación, ya que el programa de retiro voluntario había sido mínimo y se logró reubicar al personal sobrante. Lo interesante fue que reconoció que todo esto ha pasado sin que los dirigentes trataran de impedirlo, lo cual les acarreó no sólo el descrédito, sino la reducción de su capacidad de negociación. La federación no tenía capacidad para atender las demandas de los agremiados, por lo que entonces el trabajo para mantener cohesionados a los sindicatos era mayor.

Mejor dicho no tenía la voluntad para revertir un reordenamiento a la baja en materia compactación de puestos y salarios, la disminución progresiva del salario mínimo burocrático y de los técnicos y profesionistas, la cancelación de las expectativas de ascenso escalafonario, la pérdida de estabilidad en el empleo que supuestamente iba a remediar el servicio civil de carrera, en fin, la exclusión de los dirigentes sindicales en la fijación de los salarios y las condiciones de trabajo. Una verdadera pérdida de la función representativa de los dirigentes sindicales que se vino acumulando desde los gobiernos de Miguel de la Madrid, Carlos Salinas, Ernesto Zedillo y Vicente Fox.¹¹⁰

Esta crisis de liderazgo y de funcionalidad hizo que en un congreso, los líderes de la FSTSE emprendieran algunos cambios con el propósito de “recuperar su presencia y prestigio”. La reforma emprendida por el comité encabezado por el secretario general Jiménez Macías no tocó lo medular de la relación laboral, se limitó a pactar acuerdos con la administración pública para la capacitación, productividad y eficiencia, que era un arma de doble filo porque una actualización técnica y un mayor esfuerzo no iban necesariamente acompañadas de una mejora en las remuneraciones; no había otra opción, por lo que, decía, el cambio tiene que ser bilateral, la cultura de la productividad es responsabilidad de las dos partes.

¹¹⁰Max Ortega, “Fractura en la FSTSE”, *Revista Trabajadores*, Universidad Obrera de México, núm. 40, enero-febrero de 2004, pp. 29-31.

La reforma interna se orientó a limitar la autoridad del secretario general y el verticalismo, demanda que también sonaba en los respectivos sindicatos, y colectivizar las decisiones. La reforma buscó compartir el poder entre los líderes, sin tocar ninguno de los aspectos de la democracia sindical. Intentó corregir una estructura muy burocrática, con demasiadas instancias de decisión y muchos cargos. Se buscó entonces hacer más accesible la relación entre el trabajador y los sindicatos federados, y de éstos con la estructura nacional. Frente a las decisiones unipersonales de los dirigentes, se pretendía dar mayor autoridad a los órganos de gobierno ampliados, haciendo pasar ahora las decisiones por un comité, una asamblea o un congreso.

Parecía que la prolongada época de autocratismo de los secretarios generales debía terminar, por lo que la reforma al liderazgo interior debía aparejarse con la apertura del CT, lo cual no dejaba de llamar la atención toda vez que la FSTSE había sido la organización más disciplinada del bloque dominante en el CT. Así pues propusieron reemplazar la autoridad vertical por otra horizontal entre los dirigentes. El mismo secretario general Jiménez Macías proponía, en 1993, liberar al CT del protagonismo de algunas organizaciones (la CTM) y que las decisiones fueran más colegiadas. El CT debía evaluar la nueva correlación de fuerzas en la relación laboral y atendiendo a una sociedad más plural, por lo que “la reforma del CT se debe hacer pronto”.¹¹¹ En realidad, la mencionada reforma emprendida en la gestión de Jiménez Macías no tuvo ningún efecto en las relaciones laborales, ni para impedir el deterioro de la vida sindical.

La estafeta fue recogida por Héctor Valdez Romo, siguiente secretario general de la FSTSE. Presentó en noviembre de 1996 ante los dirigentes de los 84 sindicatos federados, un proyecto para modificar los estatutos de esa central, a sabiendas de que llevar a la práctica su propuesta requería vencer infinidad de resistencias de los intereses creados en esa central. No obstante, advirtió, de no avanzar en un nuevo sindicalismo democrático y

¹¹¹ *Unomásuno*, 14 de noviembre de 1993.

plural, respetuoso de las preferencias de afiliación política, que diera cabida a todas las corrientes ideológicas, la FSTSE y sus dirigentes estarían en peligro de ser rebasados por las masas: “estamos a punto de la quiebra y los trabajadores ya no creen en nosotros, sus dirigentes”. De no hacerlo habría un costo, debían prever que las organizaciones que se aferran a conservar lo que tienen, antes de exponerse a perderlo todo, se extinguen poco a poco.

El nuevo sindicalismo que propuso estaría fincado en la elección democrática de los dirigentes, que legitimara su representatividad y los comprometiera con sus bases. Democracia para la elaboración de programas de acción sindical trascendentes y de largo plazo, en la transparencia del manejo del patrimonio y de las cuotas; en la rendición de cuentas a la asamblea. Proponía la capacitación de cuadros para contar con dirigentes capaces, que se conduzcan con ética y puedan proponer soluciones a la cambiante problemática laboral. Para lograr la credibilidad de los trabajadores, debían los dirigentes reconocer que el trabajador es el origen y destino real, sin simulaciones, de la acción sindical; que cada dirigente propiciara un cambio profundo en su manera de actuar y de pensar, que condujera a la creación y recuperación de la confianza y credibilidad de sus bases.¹¹²

La democratización por limitada que fuera era una respuesta a un movimiento más amplio al que había que anticiparse, y para ello Valdez Romo de aliados, así que primero se dispuso a buscar el consenso entre los dirigentes de los sindicatos federados, y una vez logrado se realizaría un congreso nacional que aprobara los cambios. Naturalmente no estaba solo, entre los reformadores estaba el Comité Ejecutivo del Sindicato de Hacienda (SNTSHCP), encabezado por el secretario general Jesús Grijalva, quien fue electo por voto secreto y directo, desplazando con ese método a la anterior burocracia hereditaria, dirigida por algunas familias emparentadas, pese a ser uno de los pocos sindicatos federados donde se dan elecciones directas.¹¹³ En la misma

¹¹² *La Jornada*, 15 de noviembre de 1996.

¹¹³ *La Jornada*, 5 de diciembre de 1996.

línea de avanzar hacia un nuevo sindicalismo más democrático y propositivo, estaba el Sindicato Nacional de Trabajadores del ISSSTE, dirigido entonces por Marcelino Miranda Añorve.¹¹⁴

Finalmente, los 84 sindicatos que integraban la FSTSE acordaron realizar un congreso nacional extraordinario para reformar los estatutos. El acuerdo más relevante fue modificarlos para que incluyera tanto a trabajadores del apartado A como del B del artículo 123 constitucional. El problema era realmente importante porque respondía a la resolución de la Suprema Corte de Justicia en favor de la libertad de afiliación sindical, de ahí que declararan que la federación respetaba las resoluciones de la Suprema Corte en torno a la libertad sindical, pero que no estaba dispuesta a que salieran de la federación los sindicatos que afilian a trabajadores de organismos y empresas descentralizadas.¹¹⁵

La reforma estatutaria, obstaculizada de manera insensata por la burocracia más conservadora, era la única salida para retener a sus sindicatos, porque ahora la federación como tal se enfrentaba a la eventualidad de perder toda su fuerza, bajo la presión de las resoluciones de la Suprema Corte en torno al cambio del apartado B al A y a la libertad de asociación, que terminaban con el monopolio de la representación ejercido por la FSTSE desde 1938. En primer lugar, podría perder a los sindicatos de empresas y organismos descentralizados de carácter federal, a los que se abrió la opción de recuperar sus derechos obteniendo su registro en el apartado A del artículo 123 constitucional. El peligro para la FSTSE era perder 300,000 afiliados a 54 sindicatos de organismos descentralizados, que entonces podrían agregarse a cualquier otra federación o formar otros organismos. Esta desintegración podría cobrar mayor amplitud a raíz de que en 1999 la Suprema Corte emitió una nueva resolución que autorizaba el reconocimiento a sindicatos paralelos en la misma institución, es decir, abrió la posibilidad de acabar con los sindicatos únicos de institución.

¹¹⁴ *La Jornada*, 13 de diciembre de 1996.

¹¹⁵ *La Jornada*, 26 de diciembre de 1996.

Además de los factores mencionados, contribuyó a profundizar el proceso de desarticulación de la FSTSE la política de desconcentración administrativa del gobierno federal; la llamada "federalización", de lo que son ejemplo el Acuerdo Nacional para la Modernización Educativa en agosto de 1992 y la firma del Acuerdo Nacional para la descentralización de los servicios de salud el 20 de agosto de 1996; ambos crearon las condiciones para dismantelar el centralismo sindical implantado por lo menos desde el alemanismo, de modo que en el futuro o bien pudieran crearse sindicatos estatales, o bien de un auténtico federalismo de los sindicatos nacionales.

Cuenta asimismo en el debilitamiento de los sindicatos de burócratas la subcontratación y la privatización de los servicios en muchas secretarías y entidades públicas, que quitan materia de trabajo y por lo tanto desplazan a trabajadores de base. Junto a los factores anteriores, tienen un peso considerable los reajustes de personal por medios como la jubilación voluntaria y anticipada, cuyo efecto es la pérdida de membresía. Finalmente, la parálisis de la federación se debe a la desconfianza mutua entre los dirigentes de los sindicatos federados, lo que se refleja en el incumplimiento del pago de las cuotas económicas, que llega a ser un arma de presión, de lo que es una muestra el sindicato del metro en el Distrito Federal.¹¹⁶

A lo largo de los años noventa ninguno de los problemas laborales fue resuelto. Uno de ellos, muy importante por los montos acumulados, ha sido la retención recurrente por parte de la Secretaría de Hacienda del fondo de vivienda (Fovissste), razón por la que no se construye más que un pequeño número de viviendas, las cuales son objeto de corrupción en las asignaciones y de una distribución inequitativa entre las organizaciones; la demanda era en 1998 de 27,000 viviendas, no obstante Valdez Romo afirmó al final de su gestión (febrero de 1998) que en los últimos dos años se habían obtenido 70,000 acciones de vi-

¹¹⁶José Antonio Vital Galicia y David Díaz Castañeda, Sección 55 del SNTSS, intervenciones en un seminario, *El Universal*, 15 de diciembre de 1996.

vienda.¹¹⁷ Tampoco se resolvió la reforma al escalafón fijando 17 categorías en lugar del catálogo de puestos vigente y se dificultó la implantación del servicio civil de carrera.¹¹⁸ Otro problema constante era causado por las reubicaciones que derivan de la descentralización, que particularmente afectó a 7,000 trabajadores del ISSSTE en 1998. Tampoco se resolvió la demanda de aumentar el aguinaldo de 40 a 70 días, ni el incremento salarial de por lo menos cinco puntos arriba de la inflación.¹¹⁹ En noviembre de 2000 los empleados se movilizaron como no se había visto en muchos años, por el pago de un bono sexenal, que primero se les negó y a resultas de la movilización se les concedió parcialmente. Tampoco el nuevo gobierno de Vicente Fox atendió el reclamo de aumentar los sueldos por arriba de la inflación.

En adelante las condiciones laborales de los trabajadores del sector público federal y estatal estarían enmarcadas en el esquema de flexibilidad con sus característicos pagos por productividad fuera del salario, movilidad de puestos, diversificación de funciones, sustracción de la materia de trabajo por empleados de confianza y subcontrataciones, precarización del trabajo a causa de los contratos temporales pese al aumento de las cargas para los de tiempo completo, además de un deterioro de la calidad del trabajo por la escasez de recursos causada por la crisis fiscal.

Los sindicatos ni se arriesgaban a la movilización de la base, ni tenían los instrumentos de defensa legales debido al régimen de regulación mediante las “condiciones generales de trabajo” impuestas unilateralmente, sin las garantías de la negociación de contratos colectivos, y a la privación del derecho de huelga, restricciones establecidas en el inconstitucional apartado B del artículo 123 constitucional.

La suerte de la FSTSE está asociada a su capacidad para resistir la tendencia a rebajar el costo del salario y las prestaciones

¹¹⁷*El Universal*, 23 de febrero de 1998.

¹¹⁸Todavía en mayo de 1998, Joel Ayala presentaba como algo nuevo las demandas de un sistema escalafonario y la implantación del servicio civil de carrera, *Excelsior*, 3 de mayo de 1998, p. 6; *El Universal*, 3 de mayo de 1998, p. 26.

¹¹⁹*El Universal*, 5 de agosto de 1998; *La Jornada*, 24 de octubre de 1998; *Excelsior*, 21 de noviembre de 1998.

(particularmente la seguridad social), o sea, a que siga siendo funcional a los trabajadores. Ello supone que la democratización del liderazgo le proporcionaría la fuerza y la legitimidad para negociar la defensa de las condiciones de trabajo. Todo un viraje que entraría en contradicción con el papel político de control sobre los trabajadores en quienes descansa la administración pública; expresado de manera un tanto extrema por un periodista, "la FSTSE vive el dilema de reconvertirse o desaparecer pues el sindicalismo corporativo que representa dejó de ser útil para el gobierno".¹²⁰ Ahora bien, la desaparición de los sindicatos no está a la orden del día, aunque es evidente su deterioro; asimismo está por verse que al gobierno en general, el del PAN incluido, no requiera de un instrumento de contención de la demanda laboral. El sindicalismo corporativo, cuanto más el de los trabajadores del Estado, tiene fuertes motivaciones para ser mantenido; el dilema que queda en pie es si podrá sobreponerse al pluralismo político y a los procesos democráticos que vienen de la sociedad.

LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DESMEMBRAMIENTO DE LA FSTSE

ANTES DE la jurisprudencia de la Corte contra el monopolio de la representación, la redistribución del poder concentrado ya había comenzado con la federalización o descentralización, ya que los gobernadores prefieren tratar con los líderes locales que con los nacionales, al tiempo que los trabajadores de la federación radicados en los estados no le ven sentido a hacer gestiones en la capital del país cuando la gestión del trabajo y de la contratación están en el estado.¹²¹

Con estos antecedentes es fácil concluir que no son las resoluciones de la Corte las causantes de la descomposición del monopolio sindical en el sector público, aunque ciertamente contribuyen. Los fallos en cuestión crearon condiciones adversas

¹²⁰ *El Universal*, artículo de Guillermo Valencia Ramírez, 15 de diciembre de 1996.

¹²¹ *La Jornada*, suplemento *Masiosare*, 6 de junio de 1999, p. 11.

para la burocracia corporativa en ese sector, por lo que provocaron de inmediato el rechazo por parte de los dirigentes sindicales y de sus aliados en la administración pública y en el PRI. Por razones distintas, también el sindicalismo disidente del CT y el independiente, tomaron con reserva la jurisprudencia enfatizando el riesgo de pulverización del sindicalismo.

En el primer caso, es representativa la opinión de Marcelino Miranda Añorve, secretario general del sindicato del ISSSTE, organismo descentralizado, quien argumentaba que el resolutivo de 1996 de la Corte relativo a la opción en los organismos desconcentrados de registrarse en la jurisdicción del apartado A, le haría perder a la FSTSE, la mitad de sus organizaciones, entre ellas la del ISSSTE con 82,000 trabajadores, así como los sindicatos del metro del Distrito Federal, correo y de telecomunicaciones. Ante este cambio en el régimen laboral, los líderes de la FSTSE proyectaron dos salidas: o bien que la Corte reconsiderara su resolución, que es lo que realmente pretendieron, o desaparecer el apartado B del 123 constitucional, que más parecía un chantaje al gobierno puesto que él también perdería el tradicional control sobre los trabajadores. Para conseguir esos propósitos hicieron gestiones ante el Consejo Político del PRI y en las cámaras de Diputados y Senadores, sin conseguir el menor apoyo.¹²²

En cambio, entre los dirigentes del Congreso del Trabajo sí encontraron cierto eco, porque se corría el riesgo de que la libertad sindical, en la acepción de la Corte, se hiciera extensiva al apartado A y destruyera su monopolio. La víspera del acuerdo sobre la Nueva Cultura Laboral (que había negociado la CTM y en la que se involucro al final al CT), el presidente de la Coparmex, Carlos Abascal Carranza, afirmó que el tema de la libertad de asociación estaba incluido en dicho documento, pero esto fue refutado por los dirigentes del CT Víctor Flores y Enrique Aguilar Borrego, quienes precisaron que la libertad de asociación es un precepto constitucional que se ha respetado, no así la libertad sindical según el concepto de la Suprema Corte que reconoce

¹²² *La Jornada*, 14 de abril de 1996.

sindicatos paralelos en el apartado B. El CT se opuso a esto porque, dijeron, la patronal puede propiciar organizaciones que desestabilicen a los sindicatos.¹²³

La tesis de la Suprema Corte de 1996 sólo declaró inconstitucional el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, estableciendo que los sindicatos de organismos descentralizados no deben ser regidos por el apartado B sino por el A del artículo 123 constitucional. Sin embargo, los líderes de la FSTSE tenían razón en entender esto como un paso en dirección del rompimiento del monopolio de la FSTSE sobre el conjunto de los trabajadores del sector público federal y del gobierno del Distrito Federal.

La inquietud de los dirigentes provenía de que la FSTSE sólo agrupaba a sindicatos registrados en el apartado B, por tanto debían encontrar una salida que fue la de abrirse a sindicatos del apartado A. En todo caso la tesis de la Suprema Corte era reversible apelando a reformas a la legislación, es decir, a la fuerza parlamentaria del PRI.

El secretario general de la FSTSE, Héctor Valdez Romo, planteó una salida que un año antes un dirigente del sindicato del ISSSTE había señalado como un chantaje al gobierno. Ahora Valdez Romo le encontró un aspecto ventajoso. De no conseguirse una reforma al apartado B del artículo 123 constitucional para que se incluyeran los trabajadores de organismos descentralizados, o que la Corte modificara sus tesis, entonces demandarían la desaparición de los apartados A y B del artículo 123, lo cual ha sido una vieja demanda del sindicalismo democrático. Con ello la central estaría en mejores condiciones para atraer a todos los sindicatos del servicio público. De esa manera no sólo retendría a los sindicatos de organismos descentralizados bajo jurisdicción federal, sino que podría extenderse hacia los sindicatos de los estados y municipios.

Para conseguirlo, en enero de 1997, pidió apoyo a los legisladores de la propia FSTSE, del sector obrero y del PRI; esperaba

¹²³ *La Jornada*, 12 de agosto de 1996, p. 14.

que el presidente de ese partido, Humberto Roque, le concediera una reunión con los dirigentes de la federación en la que le pedirían apoyo a su demanda.¹²⁴ Esta vez el PRI aparentó salir en defensa de su más fiel seguidora, pero al final de su gestión, pasado un año, el mismo Valdez Romo lamentó que el PRI “nos ha abandonado”, no hemos sentido su apoyo cuando era más dura la campaña que amenazaba con la pulverización de los sindicatos.¹²⁵

El mismo Valdez Romo había zigzagueado con su propuesta, por un lado, en diversas ocasiones sostuvo que la tesis de la Corte significaba “una clara agresión contra diversos sindicatos de la FSTSE”, lo que derivaría en el desprendimiento de unos 250,000 trabajadores.¹²⁶ Por el otro lado resultaba paradójico proponer la supresión del apartado B siendo que siempre se opuso a ello, y cuando se llegó a plantear que el Congreso del Trabajo adoptara tal demanda, la burocracia de la FSTSE recurrió a sus aliados para impedirlo. La suposición de que podría conservar los sindicatos de organismos descentralizados y además crecer, no tomaba en cuenta los cambios en el sistema político, ni los movimientos democratizadores de la base; lo único que avalaría esa posibilidad era que el PRIGobierno impusiera una central única de trabajadores del sector público en todos sus niveles, lo cual tendría que vencer no sólo la resistencia de los sindicatos, sino el sentido de las tesis de la Corte de hacer respetar la libertad sindical y además las exigencias de los organismos internacionales como el Banco Mundial y la OIT.

Dentro del CT había simpatizantes de la idea de suprimir el apartado B, pero no necesariamente en apoyo a la FSTSE. La CROC presentó un estudio, encargado a su oficial mayor Javier Freyre Rubio, en el que propuso la desaparición del apartado B y de la FSTSE, para crear una sola central de trabajadores de la producción y los servicios, ya que dicha federación representa “el control absoluto” sobre los servidores públicos. Con esa medida,

¹²⁴*El Universal*, 20 de enero de 1997, p. 2.

¹²⁵*El Universal*, 23 de febrero de 1998, p. 1.

¹²⁶*El Nacional*, 11 de octubre de 1997, p. 16.

estos trabajadores terminarían con las limitaciones a los derechos de asociación, contratación colectiva, coalición y huelga. Señaló que las limitaciones a la libertad de asociación también están contenidas en el artículo 36, fracción v de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que prohíbe adherirse a otras centrales obreras u organizaciones campesinas.

El apartado B otorga 14 prestaciones superiores a las del apartado A, en tanto que los trabajadores de entidades paraestatales tienen situaciones diferentes ya sea que pertenezcan a cada uno de los mencionados apartados; por ejemplo, los trabajadores universitarios y los bancarios están sujetos a reglas especiales dentro de la Ley Federal del Trabajo; los universitarios están regidos por el apartado A, pero han decidido pertenecer al ISSSTE, mientras que los pertenecientes a la Comisión Federal de Electricidad y Compañía de Luz y Fuerza los cubre el IMSS,¹²⁷ Como consecuencia, se podrían unificar en una sola institución los servicios de salud, así como los tribunales laborales.

En este contexto, cuando una vez más parecía inminente la reforma a la legislación laboral en 1998, la FSTSE tuvo la oportunidad de impulsar la supuesta iniciativa de suprimir el apartado B, pero no fue así. En el CT la mayoría de las organizaciones estaba de acuerdo en suprimirlo, pero la propia federación presionó para que el artículo 123 permaneciera intacto, por lo que el pleno de dirigentes del CT adoptó esa decisión el 10 de agosto de ese año, lo cual fue anunciado por el secretario general Joel Ayala como una discusión superada.¹²⁸

Fiel a su tradición, para impedir la abrogación del apartado B, los líderes de la FSTSE no apelaron a la base trabajadora sino al gobierno y al PRI, porque, según Joel Ayala, la federación siem-

¹²⁷ *Unomásuno*, 27 de octubre de 1997, p. 7.

¹²⁸ Joel Ayala. Del Sindicato de la Secretaría de Salud asumió la secretaría general en marzo de 1988 y al mismo tiempo era diputado federal por el PRI. El dirigente saliente, el también dipulado Héctor Valdez Romo, apoyó para sucederlo a Mario Santos del sindicato de la Semarnap, pero no lo logró. *El Nacional*, 12 de enero de 1998; *Unomásuno*, 6 de agosto de 1998, p. 44; *La Jornada*, 10 de agosto de 1998, p. 58; *El Nacional*, 11 de agosto de 1998, p. 18; *Unomásuno*, 11 de agosto de 1998, p. 3; *La Jornada*, 11 de agosto de 1998, p. 38; *Unomásuno*, 18 de agosto de 1998, p. 8.

pre ha mantenido una alianza con el gobierno. Demandó que el PRI asumiera la defensa de la federación en la Cámara de Diputados, puesto que el partido tiene compromisos con la burocracia, la que sigue siendo una base firme frente a la coyuntura.¹²⁹ El saldo del intento de reforma laboral fue que se detuvo y todo quedó como estaba.

La lucha interna por la dirección de la FSTSE a finales de 2000 puso en discusión las contrarreformas estatutarias emprendidas bajo la gestión de Joel Ayala, quien restableció la afiliación obligatoria al PRI en el año 1998. En el 2000, uno de los aspirantes a la secretaría general, Fernando Espino Arévalo, del sindicato Metropolitano del STC-Metro, "charro" de pura cepa y nuevo demócrata, propuso erradicar la sumisión al gobierno federal, terminar con el corporativismo, con la obligación de pertenecer al PRI (cuando siempre puso todo a favor de su partido) y terminar con la falta de democracia en la elección de los dirigentes sindicales. En un arranque radical planteó como alternativa un sindicalismo propositivo, eficiente y productivo, que hiciera frente a los cambios en la burocracia, a la eventual eliminación de dependencias y a los cambios al artículo 123 y Ley Federal del Trabajo, hasta llegó a proponer que mediante el servicio civil de carrera los trabajadores administraran sus instituciones.¹³⁰

LAS TESIS DE LA LIBERTAD SINDICAL FAVORECEN A SINDICATOS DEMOCRÁTICOS

LA SUPREMA Corte emitió en 1996 y 1999 las referidas tesis sobre la libertad de asociación sindical y sobre la jurisdicción del apartado A del artículo 123 constitucional en sindicatos de organismos descentralizados del gobierno federal, que habían sido obligados legalmente a sujetarse al apartado B. Estas y otras resoluciones despertaron inquietudes, a veces exageradas, debido quizás a que no se sabía cómo iban a reaccionar los afiliados; se

¹²⁹ *El Universal*, 5 de agosto de 1999, p. 19.

¹³⁰ *La Jornada*, 14 de agosto de 2000.

temía la desintegración pronta de la FSTSE en medio de una ola de reclamaciones en los tribunales. En el fondo las tesis de jurisprudencia no habían roto el dique del corporativismo, para ello hubiera faltado la voluntad política de los gobernantes. No fue así, un entramado de relaciones que comprende los tribunales laborales, las autoridades del trabajo y toda suerte de compromisos políticos en los niveles nacional y locales, han vuelto larga y dificultosa la vía jurídica para que los movimientos disidentes consigan el reconocimiento de organizaciones autónomas.

El encono de los conflictos intersindicales en diversos casos, algunos de los cuales exponemos a continuación, no deben hacer olvidar que no hubo ningún alzamiento generalizado por parte de las bases, excepto por el bono de fin de sexenio en el 2000, que no fue tan espontáneo como se pudiera creer porque en ello intervinieron las pugnas por el poder entre camarillas de dirigentes, pero que sí hizo temer un sacudimiento democratizador. La pauta que siguió la mayoría de los sindicatos fue la de permanecer dentro de la federación, como un mecanismo de defensa frente a las políticas de reestructuración laboral en la administración pública.

Lo que sí se puede constatar es que existen movimientos sindicales que han tenido la energía para sostener movimientos largos y no sucumbir a los ataques de sus enemigos. Gracias a eso algunos de ellos se han visto favorecidos por los fallos de los jueces. Especialmente importante es la jurisprudencia en torno a la existencia de más de un sindicato en una dependencia del sector público, que ha venido aplicándose en diversos casos, configurando de esta manera un escenario crítico para la FSTSE.

La experiencia de estos años es que la vía legal abierta por las tesis de la SCJN no es la que puede dismantelar este bastión del corporativismo, tendría que ser la lucha política desde dentro, la lucha entre bloques de sindicatos y camarillas dirigentes, fenómeno que no se apreció entre 1996 y 2003, hasta que a finales de ese año la dirección del SNTE, encabezada por Elba E. Gordillo, conjuntó un grupo de sindicatos dispuestos a escindirse y formar una nueva federación. En este proceso lleno de acciones

reales y fintas, toman partido el PRI y el PAN, pero también las fuerzas disidentes de izquierda dentro del SNTE, además de sindicatos que han peleado por su autonomía y que ahora toman la revancha.

El campo para el surgimiento de sindicatos autónomos se fue creando paulatinamente. De manera sucinta podemos mencionar algunos casos de este bosquejo. En mayo de 1996 la Suprema Corte concedió el amparo a favor del Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara y del Sindicato de Solidaridad de los Trabajadores de los Poderes del Estado de Oaxaca y Organismos Descentralizados.

Uno de los 54 sindicatos de organismos descentralizados, el del Instituto Mexicano del Petróleo, obtuvo el amparo contra la STPS que se declaró incompetente en la toma de nota de la organización en el apartado A. Ya en 1998 el Sindicato del Colegio de Bachilleres, incluido en el apartado B pero sin pertenecer a la FSTSE, obtuvo su registro en el apartado A, vulnerando así el marco restrictivo al que han mantenido sujetos al sindicalismo del sector público.

En 1999 la Corte falló en favor de otros cuatro sindicatos de la burocracia en los estados. Estas resoluciones se basaron en una interpretación del artículo 123 constitucional y en el Acuerdo 87 de la OIT, concluyendo que tanto las leyes estatales para servidores públicos como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, violaban el artículo 123 constitucional al establecer que en cada dependencia sólo habrá un sindicato.¹³¹ A continuación hacemos una breve reseña de algunos casos.

Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo. Cambio del Apartado B al A

Como se señaló antes, a mediados de 1996 la Suprema Corte de Justicia de la Nación dictó una jurisprudencia en la que se esta-

¹³¹ *La Jornada*, suplemento *Masiosare*, 6 de junio de 1999, José Antonio Almazán González, "El reto de la resolución", p. 11.

blecía que los sindicatos de los organismos descentralizados del Estado deberían de estar registrados bajo el apartado A del artículo 123 constitucional y no en el B, como hasta entonces había sido, con lo que podían abandonar la FSTSE. Este era el caso de los 1,252 trabajadores sindicalizados del Instituto Mexicano del Petróleo que se acogieron a la nueva disposición; acto seguido, el secretario general del SNTIMP, Armando Tiburcio Robles, sostuvo (6 de junio de 1966) que una de las opciones que se abrían con la jurisprudencia consistía en abandonar la FSTSE para crear otras alianzas o sumarse a otros sindicatos que representaran de mejor manera sus intereses.

Al inicio de julio de 1996 el SNTIMP presentó ante la STPS la solicitud para desincorporarse del apartado B y regir sus relaciones contractuales bajo el apartado A. En las primeras semanas hubo dilación por parte de las autoridades laborales, después la STPS se declaró incompetente para efectuar el cambio de registro. Contra este acto de la autoridad, el sindicato promovió un juicio de amparo ante el juez primero de distrito en Materia del Trabajo.¹³²

El mensaje político fue entendido. Días después Tiburcio Robles se vio precisado a aclarar que el SNTIMP no estaba pensando en desafiliarse de la FSTSE por el hecho de cambiar de apartado, por lo cual apelaba a la sensibilidad de la dirigencia de la FSTSE para realizar los ajustes internos que permitieran que los empleados del IMP siguieran afiliados a esa federación, ya que ésta solamente afiliaba a sindicatos del apartado B.¹³³

Por su parte, en esos días de julio, la FSTSE hizo un llamado a sus 84 organizaciones para que continuaran agrupadas en la federación "porque sólo unidos se podría avanzar en la conquista de mejoras salariales". Además del SNTIMP, otras organizaciones como el sindicato de la Semarnap y diversas fracciones del sindicato magisterial habían expresado su intención de abandonar la FSTSE debido a los magros aumentos salariales aceptados

¹³² *El Financiero*, 21 de noviembre de 1996.

¹³³ *El Financiero*, 12 de junio de 1996.

por la central y por no haber emprendido una sólida defensa de los miles de burócratas despedidos víctimas de los ajustes presupuestales.¹³⁴ Junto con ellos, también buscaban su registro en el apartado A los sindicatos del Conalep, Colegio de Bachilleres y de Aeropuertos y Servicios Auxiliares.

El 19 de noviembre de 1996, el juez primero de distrito en Materia de Trabajo notificó la sentencia favorable al sindicato que ordenaba a la STPS que efectuara el cambio de registro al apartado A. La sentencia se basaba en dos decisiones de la SCJN:

1. La tesis de jurisprudencia 1/96, que declara inconstitucional el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado por incluir incorrectamente a los sindicatos de organismos descentralizados, tesis que reforzaba un criterio previo que señala que los trabajadores de esos organismos no son burócratas y, por tanto, pertenecen al apartado A.

2. La declaración de inconstitucionalidad del artículo de la LFTSE que prohíbe la formación de más de un sindicato en cada institución. En consecuencia, si se diera el caso de que una dirigencia sindical se negara a solicitar el cambio de registro al apartado A, los trabajadores amparados en el criterio de la Corte, podrían solicitarlo ellos mismos o formar un nuevo sindicato.¹³⁵

El 31 de enero de 1997 se instaló el nuevo comité ejecutivo del SNTIMP para el trienio 1997-2000, encabezado por Francisco J. Casas Hernández, quien reconoció que el principal reto que el sindicato enfrentaba era ser el primero que pudiera realizar el cambio del apartado B al apartado A. Casi dos meses después, el 25 de marzo, el sindicato informó que había vuelto a demandar a la STPS el otorgamiento del registro según la resolución judicial del mes de noviembre anterior.¹³⁶ La STPS continuó negándose a

¹³⁴ *El Financiero*, 16 de julio de 1996; *La Jornada*, 16 de julio de 1996.

¹³⁵ *El Financiero*, 21 de noviembre de 1996.

¹³⁶ *Unomásuno*, 2 de febrero de 1997 y 26 de marzo de 1997.

otorgar el registro con el argumento de que la jurisprudencia de la SCJN no la obligaba a la toma de nota de sindicatos de organismos descentralizados.

Para el líder del SNTIMP, Francisco Casas, la negativa gubernamental al registro se debía a un motivo político, ya que 52 de las 84 organizaciones de la FSTSE estaban en posibilidades de separarse de esa central. Ante ese riesgo, Héctor Valdez Romo, entonces secretario general de la FSTSE, anunció que promovería la reforma de estatutos para que la central pudiera agrupar sindicatos de ambos apartados. La propuesta de modificación a los estatutos fue presentada por el SNTIMP en el congreso de la central, donde fue rechazada, acordándose, al contrario, que la FSTSE presentaría una impugnación al fallo de la SCJN que autorizaba regir las relaciones laborales por el apartado A.

El líder del SNTIMP, Francisco Casas, insistió en que la posición de su sindicato era la coexistencia con los sindicatos del apartado B mediante una reforma estatutaria de la FSTSE, pero que ante la resistencia de la central para aceptar la nueva situación, los trabajadores del IMP estaban dispuestos a explorar la posibilidad de adherirse a la nueva central convocada por los integrantes del foro “El Sindicalismo Frente a la Nación”, para el 28 de noviembre siguiente. Finalmente, se anunció el 2 de noviembre de 1997 que el sindicato firmó con el IMP el primer contrato colectivo bajo el apartado A para trabajadores de organismos descentralizados, logrando además un incremento salarial de 19 por ciento, así como una mejora sustancial a las prestaciones.¹³⁷

En realidad, el sindicato del IMP no abandonó a la federación. Por esa razón, se ve firmando al secretario general, Felipe Navarrete Placencia, un desplegado (julio del 2000) con la FSTSE llamando a cerrar filas en torno a su dirección nacional y a pugnar por un aumento salarial, incremento a la prima vacacional, basificación a eventuales, etcétera.¹³⁸

¹³⁷ *Unomásuno*, 3 de noviembre de 1997.

¹³⁸ *La Jornada*, 13 de julio de 2000.

*Sindicato del Personal Académico
de la Universidad de Guadalajara*

El 21 de mayo de 1996 la Suprema Corte emitió un fallo reconociendo la existencia legal de este sindicato, argumentando la inconstitucionalidad de la negativa de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje a otorgarle el registro, toda vez que el artículo 123 garantiza la libre sindicalización de los trabajadores, “partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo una vez que el sindicato adquiere una existencia”. De nuevo fue la falta de democracia la que impidió la pluralidad y generó la división dentro del Sindicato Único de Trabajadores de la U. de G. (SUT). El Sindicato del Personal Académico de la U. de G. se constituyó en el año de 1993, en tanto que el SUT se formó en 1978, agrupando a trabajadores administrativos y de servicios. A mediados de los setenta se creó una Federación de Profesores Universitarios (FPU) que desapareció en 1992, formándose en su lugar la Asociación del Personal Académico (APA).

Al concederle la autonomía a la universidad en 1993, las relaciones laborales pasan a regirse por el apartado A del artículo 123. En esta situación el SPA solicitó su registro a la JLCA de Jalisco, que se lo negó, aunque un amparo de un juzgado administrativo le concede el registro en mayo de 1994. Paralelamente, la Junta Local le otorga la titularidad del contrato colectivo a la Asociación (APA). A partir del fallo de la Corte el SPA obtuvo su reconocimiento, aunque eso no alteró la titularidad de los contratos que ostentaban el SUT y la APA. Para los dirigentes de la APA el registro al SPA no era válido porque le fue otorgado por la Junta de Conciliación y Tabuladores, y no por la Junta de Conciliación y Arbitraje.¹³⁹ En suma, el sindicato disidente existía de hecho y jurídicamente, pero estaba fuera de la contratación colectiva.

¹³⁹ *La Jornada*, 27 de junio de 1996, p. 26. Entrevista con dirigentes del SUT, 23 de agosto de 2000.

*Sindicato de Trabajadores Académicos del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (Sinta-Conalep)*¹⁴⁰

Después de haber realizado un discreto trabajo de organización, el 2 de febrero de 1997 apareció a la luz pública dicho sindicato en una asamblea en la que se aprobó el estatuto y se eligió al comité ejecutivo. Desde entonces ha desarrollado una lucha por su reconocimiento oficial; primero (marzo de 1997) solicitaron su registro ante la Dirección General del Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo, la cual no respetó el plazo reglamentario de sesenta días para responder, y el 16 de mayo del mismo año se declaró incompetente, arguyendo que las relaciones laborales del Conalep se rigen por el apartado B del artículo 123 constitucional. El Sinta recurrió al amparo, obteniéndolo el 22 de septiembre de ese año, con base en la jurisprudencia de la Suprema Corte referente a organismos descentralizados de carácter federal, que declaró inconstitucional el artículo 1o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Los funcionarios de la Secretaría del Trabajo recurrieron entonces a los tribunales colegiados, mismos que el 30 de enero de 1998 resolvieron a favor del sindicato confirmando la sentencia anteriormente mencionada. No obstante, las autoridades siguieron maniobrando, haciendo ahora la observación de que el sindicato acreditara su relación laboral (24 de abril de 1998). El sindicato entregó la documentación necesaria para desahogar la observación y pidió a la misma secretaría una inspección en los planteles del Conalep (julio y septiembre de 1998); la secretaría en contubernio con el director general del Conalep, Antonio Argüelles Díaz González, falseó la inspección de lo cual concluyeron que no había relación laboral sino civil, lo cual violó los artículos 365 y 366 de la mencionada ley; esto le fue notificado al sindicato el 23 de diciembre de 1998. Acto seguido el sindicato acudió a los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo (enero de 1999) para ampararse contra la decisión, lo cual le fue rechazado; en-

¹⁴⁰Tomás Vázquez S., "La política de las autoridades en contra de la libertad sindical", revista *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 51, julio-agosto de 1999, pp. 36-39.

tonces el sindicato pidió la revisión (4 de abril) al Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, presidido por el magistrado Isaías Corona Ortiz, el que finalmente lo negó (26 de agosto de 1999). Enseguida, las autoridades aplicaron medidas represivas a maestros en los planteles, hasta llegar a poner en práctica en 1998 un régimen policiaco y de espionaje en los planteles.¹⁴¹

El tortuoso procedimiento legal estuvo sembrado de ilegalidades, por lo que no había más recurso que elevar una queja ante la Organización Internacional del Trabajo, por haberse violado el Convenio 87 de la misma OIT, suscrito por el gobierno mexicano, y por haberse violado el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Sindicato Nacional de Controladores del Transporte Aéreo

La Suprema Corte falló a favor del Sindicato de Controladores (13 de junio del 2000), con lo que obtuvo una doble victoria sobre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, primero cuando le negó inicialmente su registro como agrupación sindical con el pretexto de que ya existía un sindicato similar en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y, segundo, cuando desconoció la validez de una asamblea general del sindicato de Controladores en la que reformaron sus estatutos ampliando el mandato de la dirigencia sindical de tres a seis años, con el argumento de que se trataba de un “acto de reelección”, el cual violaba el artículo 75 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que prohíbe todo acto de reelección dentro de los sindicatos. Asimismo, la Corte rechazó los argumentos del Presidente de la República, que consideraba que la reelección atentaba contra el postulado revolucionario de “sufragio efectivo, no reelección”, así como también desechó el argumento de que la reelección violaba el artículo 123 constitucional en su apartado 13, fracción décima.¹⁴²

¹⁴¹ *Unomásuno*, 8 de noviembre de 1998, p. 2.

¹⁴² *La Jornada*, 14 de junio de 2000, p. 31.

El reconocimiento del sindicato paralelo si bien fue un triunfo para los trabajadores que persistieron por muchos años contra el monopolio de la representación de los sindicatos corporativos afiliados a la FSTSE, esto no fue sino un paso que no llegó al fondo de la cuestión de regular las relaciones laborales mediante un contrato colectivo negociado bilateralmente, ya que seguían regidas por las llamadas “condiciones generales de trabajo” y bajo las restricciones del apartado B del artículo 123 constitucional.

En 1999 el Sindicato Nacional de Controladores del Tránsito Aéreo (dentro de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes), emplazó a huelga por firma de un contrato colectivo de trabajo, emplazamiento declarado ilegal por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. El sindicato solicitó un amparo a la Suprema Corte, que fue turnado a la Primera Sala y no al pleno; el 8 de enero del 2003 finalmente se votó pero hubo un empate de dos magistrados a favor y dos en contra, por lo que se pidió al ministro Azuela que nombrara a otro magistrado de la Segunda Sala para romper el empate, y para ello fue nombrado José Vicente Aguinaco quien votó en contra de las demandas sindicales de reconocimiento de su derecho a la contratación colectiva y al derecho de huelga. De esta manera se legitimaron los artículos 101 y 104 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado que niegan esos derechos a los empleados federales, dejando un mal precedente para todo este sector. En el caso de los controladores aéreos lograron un sindicato reconocido legalmente pero impotente para negociar las condiciones de trabajo, un mero recolector de cuotas, como dijo el dirigente Raúl Campilla.¹⁴³

Sindicato Democrático de Trabajadores de la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emitió la toma de nota (registro oficial) al Sindicato Democrático de Trabajado-

¹⁴³ *Reforma*, 20 de febrero de 2003, p. 1.

res de la Secretaría del Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca y a su comité ejecutivo nacional, electo mediante el voto universal, directo y secreto de sus agremiados. Con este fallo se reconoció la existencia de dos sindicatos con sus respectivas directivas en una misma secretaría del Ejecutivo federal, lo que constituye un hecho sin precedente a favor de la libertad de asociación en ese sector.

Esto representó un triunfo después de un largo proceso que inició con la reforma administrativa del gobierno federal (*Diario Oficial*, 28 de diciembre de 1994), que fusionó a los trabajadores de la extinta Secretaría de Pesca intentando suprimir su sindicato; el caso llegó hasta la instancia de la Organización Internacional del Trabajo. Contaron a su favor los laudos emitidos por los tribunales colegiados en materia de trabajo en julio de 1997 y diciembre de 1998, en los que se declaró la inconstitucionalidad de los artículos 68, 71, 72 y 73 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por violar la libertad sindical.

Tras el fallo del TFCA, el SDT-Semarnap, que agrupaba a más de 3,000 empleados de las áreas de Pesca, Instituto Nacional de Ecología, Profepa y zonas marítimas federales, debió acreditar su membresía ante las autoridades de su dependencia, además de promover el pago de las cuotas sindicales y diversas prestaciones otorgadas a los empleados de la Semarnap.¹⁴⁴

El hecho de que, se haya reconocido al sindicato democrático no se tradujo en un abandono de la FSTSE, toda vez que siguió siendo la única central reconocida por el gobierno y la única representante ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. La única alternativa por el momento que visualizó su dirigente Roberto C. Tomos era que los trabajadores intervinieran en la democratización de los sindicatos mediante el voto universal y secreto.¹⁴⁵

¹⁴⁴*La Jornada*, 5 de mayo de 1999.

¹⁴⁵*El Día*, 10. de diciembre de 1997.

*Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Procuraduría
General de Justicia del Distrito Federal*

El origen de este nuevo sindicato, como en otros casos, radica en la falta de democracia en los sindicatos de la FSTSE. El problema surgió cuando los dirigentes del Sindicato Único de Trabajadores de la PGJDF no permitieron el registro de una planilla opositora para contender en las elecciones por la directiva sindical para el trienio 1997-2000. En esa ocasión la planilla opositora hizo una denuncia ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, pero no fue atendida. En 1999 se insistió en el registro del sindicato, pero pasados 11 meses el titular del "tribunal, Pedro Ojeda Paullada, mantuvo la obstrucción del procedimiento. Ante esa situación, el Sindicato Mexicano hizo una denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo".¹⁴⁶

Así pues, la jurisprudencia orientada a contrarrestar el corporativismo estatista de sindicatos y gobierno, siguió siendo reforzada por las autoridades del mismo gobierno y de la FSTSE, pertenecientes al mismo partido de Estado.

Sindicato Independiente de Trabajadores de Salud (SITS)

Los trabajadores de la Sección 14 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud (SNTSS), correspondiente al Hospital General de México han protagonizado luchas por la democracia sindical y reivindicaciones laborales desde los años setenta que fueron duramente reprimidos. En el periodo 1993-1996 ocupó la secretaría general de la Sección Antonio Sánchez Arriaga, quien en mayo de 1995 solicitó al secretario general nacional Joel Ayala Almeida la entrega de la totalidad de las cuotas que aportaban los 5,700 empleados, que ascendía a 400,000 pesos mensuales, de las que sólo les entregaban 25,000 pesos. El conflicto intersindical derivó en un movimiento por la separación del sindicato nacional, y con ello se recrudeció el hostiga-

¹⁴⁶El Universal, 10 de agosto de 2000, p. 7B.

miento contra los disidentes y el mismo Sánchez Arriaga sufrió el asalto, secuestro y encarcelamiento acusado de diversos delitos, pero obtuvo su libertad provisional en 2001.

En 1996 la Suprema Corte (SCJN) emitió la jurisprudencia sobre el derecho de los trabajadores de organismos descentralizados de registrar sus sindicatos en el Apartado A del artículo 123 constitucional, lo que fue aprovechado para solicitar el registro de un sindicato independiente en la Sección 14, pero no fue sino hasta 1999, cuando la SCJN emitió la jurisprudencia sobre la libertad de sindicación, cuando se dio la base legal para reclamar el registro de más de un sindicato en una dependencia del gobierno federal. Entonces se reanimó el movimiento secesionista que agrupó a 3,400 de los 5,700 empleados. En julio del 2000 se constituyeron en sindicato independiente y solicitaron el registro a la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo, la que de inmediato se declaró incompetente. Un año después el nuevo sindicato presentó un recurso de revisión, pero el subsecretario del Trabajo, Fernando González Salas confirmó la resolución previa. El 23 de octubre de 2001 el juzgado primero de distrito en materia de trabajo les concedió el amparo para que se analizara nuevamente la solicitud, sentencia que fue confirmada meses después por el octavo tribunal colegiado en materia de trabajo del primer circuito.

La Secretaría del Trabajo, ya dirigida por Carlos Abascal, volvió a negar el registro (octubre de 2002) arguyendo que el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo exigía contar con el 51 por ciento de los empleados adscritos y no la mayoría como sostenía el sindicato independiente.

Finalmente el 17 de octubre del 2002 volvió a negar la toma de nota ante lo cual acudieron al recurso de revisión y a un nuevo amparo ante el tercer juzgado de distrito en materia de trabajo, el que les negó esta garantía, por lo cual acudieron al tribunal colegiado que finalmente falló en su favor. El 2 de septiembre de 2003, la jueza María S. Ortega Aguilar (tercera de distrito A en materia de trabajo en el Distrito Federal) otorgó el amparo, refutó los argumentos de la STPS, revocó la negativa del Registro

de Asociaciones y le ordenó tomar nota del registro del sindicato demandante. El asunto volvió al Registro de Asociaciones (7 de enero de 2004) para que tomara nota, que finalmente lo otorgó (17 de enero de 2004) siete años después de iniciado el movimiento. De este modo existen dos sindicatos en el Hospital General de México, uno en el apartado B que cuenta con condiciones generales de trabajo, y el sindicato paralelo que cuenta aun con 3,400 afiliados que se registró por un contrato colectivo. Pese a la larga confrontación con el charrismo de la FSTSE, no se afiliará a la nueva federación disidente encabezada por el SNTE.

Este caso es un precedente importante en la vía abierta por las tesis de la libertad sindical, junto con otro caso resuelto a favor de un grupo de empleados de la Secretaría de Economía, el 21 de julio de 2003.¹⁴⁷

CONCLUSIÓN

LOS SINDICATOS de entidades paraestatales no han abandonado a la FSTSE a pesar de la restricción a sus derechos, debido a que el apartado B del artículo 123 constitucional otorga 14 prestaciones superiores al apartado A. Por la vía de la libertad de asociación sindical abierta por la Suprema Corte, tarde o temprano dejará de ostentar el monopolio de la representación y la exclusividad en la interlocución, perdiendo gradualmente el poder que hasta ahora ha tenido.

Pero el debilitamiento de la federación no ha provenido de esa vía, sino principalmente por las “desincorporaciones”, o sea la liquidación de organismos paraestatales, así como por la reducción de los trabajadores al servicio del Estado. Esto explica el hecho de que la federación en su mejor momento contó con 123 sindicatos, mientras que ahora le quedan 78.

En el futuro pueden desarrollarse nuevas formas de estructuración, que se han experimentado ya parcialmente:

¹⁴⁷ *La Jornada*, 5 de octubre de 2003, p. 35. *La Jornada*, 18 de enero de 2004, p. 38.

- a) La coordinación sectorial por encima de la pertenencia a centrales y sindicatos distintos, como ha sido el caso del consejo coordinador de los sindicatos del sector salud;¹⁴⁸ lo mismo podría ocurrir en el magisterio, los transportes y en todos los demás; una variante es la coordinación de las secciones y corrientes democráticas del sindicato del gobierno del Distrito Federal;
- b) la coordinación a nivel estatal y municipal de los sindicatos del sector público;
- c) la formación de nuevas federaciones con los sindicatos de empresas y organismos públicos que obtengan su registro en el apartado A del artículo 123 constitucional;
- d) La transformación de una menguada FSTSE de sindicato único centralizado en una verdadera federación. Una variante podría ser la ampliación a sindicatos del apartado A, incluso la coordinación con sindicatos de estados y municipios.

En estos escenarios se produciría una redistribución del poder, reemplazando la autoridad monocéntrica por una colegiada y, en vez de una jerarquía disciplinada, garantizada por el otorgamiento de la interlocución exclusiva, la creación de varios conglomerados sindicales que el gobierno tendría que reconocer y con los que estaría obligado a negociar. Finalmente le quedaría por resolver a la FSTSE las mismas tareas que al resto del sindicalismo corporativo, la independencia y autonomía sindical respecto del gobierno, el partido de Estado y cualquier otro partido político y la democratización interna.

Estas salidas a la crisis tienen en común la sobrevivencia del sindicalismo de los empleados públicos, pero también las políti-

¹⁴⁸En cumplimiento de acuerdos tomados el 16 y 17 de agosto de 1997. El 24 de octubre de ese año se constituyó el frente de trabajadores del sector salud, uno de cuyos propósitos era la homologación de sus condiciones de trabajo, salariales y de prestaciones, además de hacer propuestas sobre las políticas de descentralización del gobierno federal. En la comisión organizadora se contaban Martha Pérez y Manuel Rodríguez Sotelo de Servicios Médicos del entonces DDF; del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Salud: Alejandro de la Vega y Adolfo Güemes de la Sección 62; Raúl González, Sección 5; Óscar Hernández, Sección 32; Martha Vázquez, Sección 6; Jesús Néquiz González de SEMPO, y del Programa de Educación Laboral y Sindical, A.C., *El Financiero*, 24 de octubre de 1997.

cas neoliberales profundizadas por el gobierno federal del PAN alientan una política en dirección opuesta, la fragmentación de la central, la desarticulación interna en cada sindicato, la desindicalización de los empleados de base y los despidos masivos. Los objetivos de esta política pueden resumirse en dos: el abaratamiento del costo del trabajo y la privatización de los fondos de retiro, un inmenso botín para el capital financiero, para lo cual sobran líderes dispuestos a colaborar.

BREVE CRONOLOGÍA DE LA LEGISLACIÓN DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

1917. Constitución. Las normas laborales eran de aplicación general; facultaba a los estados para regular la relación laboral con sus trabajadores.

1931. Ley Federal del Trabajo. Las relaciones se regirían por leyes de servicio civil que se expedirían.

1938. Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión. Limitó los derechos de asociación profesional y huelga, dispuso órganos jurisdiccionales propios (juntas y tribunal de arbitraje); en lugar del contrato colectivo estableció las condiciones generales de trabajo.

1941. Modificación del estatuto por iniciativa del presidente Manuel Ávila Camacho. La reforma incluyó la separación entre trabajadores de base y de confianza, suprimió el derecho de sindicalización de estos últimos e hizo cambios en el escalafón. Debido a la resistencia de los trabajadores, se pudieron conservar el derecho a la sindicalización, el Tribunal de Arbitraje y el derecho de huelga, pero con requisitos diferentes.

1947. Reformas al Estatuto, posteriormente derogadas.

1960 (5 de diciembre). Reforma constitucional que incorpora el mencionado estatuto creando los apartados A y B del artículo 123; este último quedó integrado por 14 fracciones.

1963 (28 de diciembre). Se expide la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), reglamentaria del

apartado B; confirma la exclusión de derechos y es regresiva respecto al estatuto del año 1938, en cuanto al derecho de huelga, la separación entre trabajadores de base y de confianza y la negación de la contratación colectiva, ya que las condiciones generales de trabajo “se fijarían por los titulares de las dependencias; oyendo al sindicato correspondiente”.

1967. Reforma procesal y sobre el cese justificado.

1972. Reforma en materia de vivienda.

1974. Reformas sustantivas: nulidad de renuncia a derechos, trabajo de menores y mujeres; derecho al aguinaldo, prima por antigüedad, pago de vacaciones basado en el salario integrado, descansos obligatorios e indemnización por separación injustificada.

1984. Reforma procesal referente al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que evita su subordinación a las autoridades gubernamentales.

Alternancia en el gobierno y continuidad del régimen sindical

LAS LÍNEAS DE LA TRANSICIÓN, 2000-2001

SI HABLAMOS del sindicalismo mexicano y no de los trabajadores en lo individual, en las elecciones federales del 2 de julio de 2000 la posición electoral de la mayor parte de las corrientes no estaba del lado de Fox ni del PAN. El sindicalismo corporativo fue fiel al PRI, mientras que el sindicalismo de centro-izquierda se inclinó por el PRD. Al ganar las elecciones la derecha, se podría pensar que los primeros lo perdieron todo y los segundos no ganaron nada, en tanto que Fox ganó todo. La realidad no es así, no hubo una revolución política, sino apenas una alternancia de partidos en el poder.

No ha habido un cambio de régimen, sino cambio del personal político, variaciones de orientación política y en la relación entre el Estado y el sindicalismo. Si observamos la transición en un largo ciclo de cambios en el sistema político, la cuestión a determinar es la profundidad de los cambios que se pueden esperar durante el gobierno de Fox en el ámbito de las relaciones laborales, en sus dos dimensiones: la función del trabajo en el proceso económico y las relaciones políticas del sindicalismo con los empresarios y con el Estado.

Los diversos actores juegan su papel en un proceso moderadamente cambiante en la relación de fuerzas, sin que nadie pueda sentirse del todo seguro en sus pretensiones. Con el fin de prever algunas líneas de evolución, se requiere interpretar los acontecimientos con dos conceptos de referencia: continuidad y cambio en las relaciones de dominación del sistema. Lo que

ocurra no será cosa de la espontaneidad, antes bien, es un juego de estrategias que se van dilucidando en el mediano y largo plazo. Entonces, a fin de encontrar lo significativo en lo inmediato y contingente, hemos de ponerlos en contraste con las situaciones que se prefiguran en el mediano y largo plazo.

Las tendencias observadas desde el 2 de julio de 2000 están determinando los acontecimientos a corto plazo, lapso que dura hasta las elecciones federales de 2003, cuando se podía esperar que la distribución del poder reforzaría al PAN dándole un giro más profundo a los cambios ocurridos en los primeros tres años, situación que se proyectaría en el mediano plazo, hasta el final del sexenio de gobierno. Algunos supuestos son necesarios a fin de prever el sentido de los comportamientos de los sectores directamente implicados en la primera etapa.

1. El entendimiento del gobierno de Zedillo con la cúpula empresarial para evitar la acostumbrada crisis de fin de sexenio; el propósito era garantizar la estabilidad del proceso productivo que se había beneficiado por una breve etapa de crecimiento económico en el periodo 1997-2000, algo no desdeñable después de la profunda crisis, “el error de diciembre” de 2004; se buscaba también asegurar la continuidad del proceso de internacionalización de la economía, estimulada por los compromisos del nuevo gobierno declaradamente proempresarial.

2. La cautela del grupo de Fox y del PAN para implantarse en el sistema institucional y en el sistema político. Ganar la mayoría de votos proporciona un consentimiento para gobernar, pero no es condición suficiente para transformar las estructuras de dominación entre los grupos sociales ni las formas de intermediación. La derecha no había estructurado una base social que compitiera con las organizaciones y movimientos influidos por los demás partidos, especialmente por el PRI y el PRD. Un desplazamiento frontal del prismo significaría abrir numerosos frentes de lucha antes que el foxismo dispusiera de fuerzas igualmente extensas. De ahí que la salida que se emprendió al inicio del gobierno de Fox, fue ganar la neutralidad o la adhesión del mayor número posible de elementos del antiguo régimen y al mis-

mo tiempo asimilar a las fuerzas antipriístas, creando una nueva hegemonía.

3. Las corrientes sindicales se encontraban enfrascadas en una contradictoria relación de conflicto y cooperación entre ellas, así como de desconfianza respecto de la derecha, aun cuando al mismo tiempo necesitaban del apoyo gubernamental. La vía más práctica a seguir por parte del sindicalismo corporativo fue la de las menores pérdidas, intentar el cogobierno del PAN y del PRI, puesto que era posible acomodarse a la perspectiva empresarial foxista en el terreno laboral, lo cual no impedía que la burocracia sindical se atrincherara en el PRI para no quedar aislada. Una vez fuera el PRI del gobierno federal, se presentaba el riesgo de que el sindicalismo corporativo sufriera un desplazamiento progresivo en la intermediación y se diera paso a la destrucción *de facto* y *de jure* de las llamadas conquistas laborales, fundamento de su legitimidad.

Ante la posibilidad de una regresión en las relaciones laborales, el corporativismo se encontró frente a la dificultad de llevar un doble juego: negociar en los contratos la precarización del trabajo (no sin ganancias personales), y al mismo tiempo intentar conservar algunas reivindicaciones de los trabajadores, para lo cual no tenía hacia donde voltear que no fuera hacia sus adversarios del sindicalismo de centro-izquierda.

Lo que se conoce como sindicalismo democrático e independiente, es una mezcla contradictoria, confió entusiasmado en aprovechar la pérdida de poder del PRI para dismantelar el corporativismo, a la vez que ocupar un papel protagónico en la recomposición del sindicalismo y en la interlocución con el gobierno. Esta confianza estaba inspirada en las coincidencias anticorporativas que se creían hallar con el gobierno de Fox, aunque se temía que cualquier cambio en el *statu quo* abriría las puertas a una reforma laboral conforme al dogma patronal; de ahí que de ponerse en riesgo los derechos básicos quizás podía llegarse a alianza con el sindicalismo corporativo. Tal cosa no sucedió, el aliado no era de fiar, su intención era llegar a un nuevo arreglo, no pasar a la oposición, aunque para ello tuvieran

que acceder a todas las “reformas estructurales”, incluido el proyecto de reforma a la legislación laboral. Esto fue lo que caracterizó a la burocracia corporativa en la segunda fase, durante el primer trienio del gobierno panista.

Recapitulemos, después del triunfo electoral del PAN en el 2000 se abre un proceso de transición en el que se distinguen dos momentos: el primero es el de los preparativos del cambio de poderes, el segundo se abre con la instalación del nuevo gobierno que debe improvisar la formulación de las nuevas políticas en un contexto de desaceleración económica durante el 2001.

En los últimos meses del gobierno de Zedillo y en los primeros de Fox, el corporativismo sindical se preparó para resistir, reforzó su emplazamiento asegurándose en la transición. En la coyuntura del cambio de gobierno, los dirigentes corporativos se afianzaron en el poder en los sindicatos mediante procedimientos antidemocráticos, mientras buscaron el acercamiento con Vicente Fox, primero como Presidente electo y luego como Presidente en funciones. Para su tranquilidad éste se comprometió a no alterar el poder de la burocracia a cambio de estabilidad de las relaciones laborales. Una serie de hechos sucesivos marcaron el reforzamiento de las burocracias sindicales, de los cuales a continuación presentamos algunos ejemplos.

SUTERM: EL REFRENDO DE LOS CETEMISTAS

EL SINDICATO Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), uno de los más fieles entre los integrantes de la CTM, ha sido dirigido de manera vitalicia por Leonardo Rodríguez Alcaine desde 1975, quien logró reelegirse por sexta vez en noviembre de 2000, a pesar del arriesgado esfuerzo de la disidencia por impedirlo. Antes y después de la reelección se entrevistó con el presidente electo Fox, tal vez para llegar a un intercambio recíprocamente provechoso de apoyo a la política de privatización eléctrica a cambio de respaldo a la burocracia que domina al sindicato de electricistas. Rodríguez Alcaine logró imponerse en 1997 como sucesor de Fidel Velázquez en la CTM;

en 1999 retomó para la CTM la presidencia del Congreso del Trabajo (CT) con el fin de conducir libremente la participación del sector obrero del PRI en el proceso electoral del 2000, y nuevamente fue reelecto en el 2001 en el cargo para mantener el timón durante el cambio de gobierno.

Con varios meses de anticipación se dio a conocer la intención de Leonardo Rodríguez Alcaine de reelegirse como secretario general del SUTERM. Distintos grupos disidentes habían emergido en las secciones locales del sindicato nacional, para oponerse a la política de Zedillo y luego de Fox de privatizar la industria eléctrica; los disidentes se aliaron desde 1998 al SME, el más antiguo sindicato de electricistas, activamente opuesto a la privatización.

Para la disidencia sindical era previsible que Fox reactivara la iniciativa presidencial de reforma a los artículos 27 y 28 constitucionales que permitiría la privatización, y que la reelección de Rodríguez Alcaine facilitaría.

Para tratar de reorientar al Sindicato, disidentes de 55 secciones (de 204) formaron la Coordinación Nacional de Electricistas de la Comisión Federal de Electricidad, que llamó a una reunión en Salamanca el 12 de agosto de 2000, con el fin de intervenir abiertamente en el proceso de cambio de dirigentes y así poder influir en la agenda del sector y clarificar los nuevos retos del sindicalismo ante la insistencia gubernamental de entregar los bienes de la empresa propiedad de la nación a los capitalistas extranjeros.

En esa reunión se discutiría reformar los estatutos para permitir la participación de otros contendientes en las elecciones de noviembre, así como para eliminar la afiliación forzosa al PRI de los 60,000 sindicalizados (en realidad 35,000), y con la atribución del secretario de Acción Política de "trabajar en forma sistemática a favor de la afiliación individual de los miembros del sindicato al PRI" (art. 44). La propuesta incluía la democratización mediante el voto universal, directo y secreto para la elección de dirigentes en todos los órganos y niveles. En efecto, la propuesta discutida en la reunión incluyó tres capítulos nuevos en el esta-

tuto, introduciendo el plebiscito, procesos electorales democráticos y la revocación de mandato. Respecto a las condiciones laborales se proponía recuperar las prestaciones contractuales perdidas desde 1975 a la fecha.

La reforma estatutaria no tenía nada de desproporcionada si se tiene en cuenta que el congreso nacional del sindicato se compondría de delegados no elegidos directamente por las bases, donde las elecciones son a mano alzada y por aclamación con gritos y aplausos. Los disidentes estaban convencidos de que el avance democrático que significó la elección del 2 de julio de 2000, debía llegar al sindicato y al movimiento obrero, y en consecuencia resolvieron presentar una planilla independiente, claramente opuesta a la privatización de la industria eléctrica.

No fue por demás la iniciativa que tomó el ex dirigente electricista Miguel Hernández Bello, de dirigir una carta a Fox en la que denunció los métodos antidemocráticos utilizados por Rodríguez Alcaine para reelegirse, como la amenaza de despido, las intimidaciones y la persecución laboral contra quienes pretendían hacer valer sus derechos constitucionales; le pidió al Presidente electo su intervención para que se permitiera participar a planillas disidentes y la presencia de observadores que garantizaran elecciones democráticas. Por supuesto, Fox se negó a recibirlo y tampoco le respondió.

El todavía presidente Zedillo estaba dispuesto a preservar el bloque de intereses que manejan el sistema eléctrico, y en consecuencia refrendó en el poder a los leales servidores. Al inaugurar el XIV Congreso del SUTERM dijo:

Saludo con aprecio a don Leonardo Rodríguez Alcaine, a quien expreso mi más amplio reconocimiento y afecto por su capacidad, por su compromiso para defender los derechos de los electricistas, y al mismo tiempo apoyar el fortalecimiento de la industria en que laboran.

Ante el pleno de dirigentes insistió en su frustrada iniciativa sobre la inversión privada en infraestructura, que se daría “en el

marco de democracia sólida que los mexicanos nos hemos dado”. A su vez Rodríguez Alcaine le agradeció a Zedillo el privilegio de haber trabajado a su lado.

Después de la ceremonia el congreso enfrentó a la última resistencia posible de los disidentes por impedir la reelección. El edificio de la CTM donde tenía lugar fue copado por guardias de seguridad, el ingreso de los delegados fue rigurosamente vigilado; los disidentes se quedaron en la calle; sólo había 20 delegados de oposición, algunos pudieron hablar y denunciaron la antidemocracia, los desvíos financieros y la complicidad de los líderes con el gobierno, pero fueron apabullados y se les amenazó con aplicarles la cláusula de exclusión. Las imágenes televisivas mostraron a un líder encolerizado, una mayoría vociferante, azuzada por la mesa de debates. Entre gritos y empujones se aprobaron sin discutir los dictámenes, entre ellos “la apertura de capital de riesgo en área de producción”, y también poniéndose de pie por aclamación reeligieron a Rodríguez Alcaine.¹⁴⁹

Gracias a la protección de Zedillo y a la aquiescencia de Fox, la burocracia sindical cetemista quedó refrendada en la persona de Leonardo Rodríguez, quien desde entonces no ha perdido ocasión para ofrecerle su colaboración al nuevo Presidente. Estaba fuera de consideración dar cabida a una disidencia que estorbaría en los planes de privatización, y debido a que la disidencia postulaba la democratización como condición para la defensa del carácter público de la industria eléctrica, tampoco tenía cabida la democracia sindical en los planes de la derecha.

SINDICATO PETROLERO: EL *MODUS OPERANDI*

EN EL SINDICATO de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM), Carlos Romero Deschamps adelantó su reelección en la secretaría general y meses después se impusieron dirigentes en todas las secciones, bajo la cobertura del gobierno de Zedillo y la anuencia de Fox.

¹⁴⁹ *La Jornada*, 9 de agosto de 2000, p. 39; *La Jornada*, 13 de agosto de 2000, p. 30; *La Jornada*, 15 de agosto de 2000; *La Jornada*, 4 de noviembre de 2000, pp. 3-6.

Después del golpe en 1989 a la camarilla dirigida por Joaquín Hernández Galicia que controlaba el sindicato, se abrió paso a la reestructuración de Pemex con más de 100,000 despedidos y el desmantelamiento de las empresas sindicales que hacían del sindicato el más rico del país, mismas que fueron convertidas en botín de guerra de los líderes tráfugas del quinismo, que de esa forma eran recompensados por los servicios prestados a los gobiernos priístas de Salinas y Zedillo. Los nuevos capos sindicales fueron Sebastián Guzmán Cabrera y Carlos Romero Deschamps, quienes depuraron una parte de la burocracia sindical y reciclaron a otra, pero permanecieron como un conglomerado de camarillas que a su vez articularon a los grupos de poder locales.

En la perspectiva de la sucesión presidencial, esta burocracia sindical se preparó para reestructurarse y mantenerse en el poder. De manera sorpresiva y discreta, en febrero de 2000 se realizó una Convención Nacional Ordinaria que reeligió por aclamación en la secretaría general a Carlos Romero para el periodo 2000-2006. Romero debía terminar su gestión el 31 de diciembre y, de haberse acatado los estatutos, debió convocar a elecciones 90 días antes.

En el arreglo, el gobierno estuvo representado en el acto por el secretario de Trabajo, Mariano Palacios, y el recientemente nombrado director de Pemex, Rogelio Montemayor Seguy. La convención modificó los estatutos suprimiendo la obligación de los miembros a afiliarse al partido oficial y dejándolos en libertad para militar en el partido que prefirieran, esto en realidad no era sino un formalismo, ya que la convención declaró la "simpatía y apoyo" del gremio por el PRI y su candidato Francisco Labastida.¹⁵⁰

La posición de la burocracia sindical mejoró desde que Adrián Lajous renunció a la dirección de Pemex, con quien los líderes estuvieron en conflicto en 1999; un mes después de esa

¹⁵⁰ Jorge González Rodarte, *Crisis y reajuste del control corporativo en el sindicalismo petrolero mexicano, 1989-2000*, tesis de doctorado en ciencia política, México, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 2001, 151 pp. Véase el capítulo VII, "El nuevo-viejo caciquismo corporativo", *La Jornada*, 12 de febrero de 2000; *El Universal*, 20 de febrero de 2000; *El Universal*, 24 de junio de 2000.

renuncia se apresuró la reelección de Carlos Romero, lo que puede interpretarse como un posicionamiento logrado por el respaldo militante a la candidatura de Labastida y al PRI. Entre los pagos adelantados a Romero Deschamps, por el apoyo a la campaña de Labastida, se incluía su candidatura a diputado federal, posición a la que regresaba después de haber cubierto un periodo de seis años como senador. Este refuerzo político fue impugnado por los disidentes, incluso priístas, como fue el caso de 100 jubilados petroleros que pidieron a su partido el retiro de la candidatura de Romero acusándolo de haberse enriquecido mediante la corrupción, junto con su "camarilla de ladrones".

El entramado de intereses que representaban los candidatos del PRI estaban por encima de cualquier consideración de popularidad, y no fue la excepción Carlos Romero. En el fondo, la burocracia sindical petrolera estaba confrontada con la administración de Zedillo por la política de privatización, que había iniciado C. Salinas. En materia de petroquímica, éste había optado por la reforma constitucional para privatizar las plantas y abrir el sector a la inversión privada nacional y extranjera, algo que ya había emprendido de manera sesgada al reducir a ocho los productos exclusivos de Pemex en 1992; la difícil sucesión presidencial de 1994 obligó a que el plan se pospusiera. El presidente Zedillo volvió a intentar la venta de 61 plantas petroquímicas en 1995, lo cual levantó una protesta nacional a la que se sumó la directiva petrolera que supo capitalizarla y reforzar la posición de Carlos Romero Deschamps. El gobierno federal tuvo que retroceder a la situación previa que sólo admitía un esquema de inversión con el 51 por ciento de capital estatal y el resto de inversión privada. La resistencia dentro y fuera del sistema hizo que se pospusiera nuevamente el proyecto privatizador, dejando a la nueva administración resolver la cuestión. No obstante la industria petroquímica se reestructuró agrupando las plantas en nueve sociedades filiales de Pemex.

Los trabajadores salieron perdiendo porque el contrato colectivo único se fragmentó en nuevos contratos con distintas condiciones laborales para cada una de las distintas plantas,

aunque en compensación los líderes retuvieron, la titularidad de los nuevos contratos. Ello no impidió que el gobierno frenara la inversión y causara el cierre de empresas privadas, en especial las dedicadas a la agroindustria, y por supuesto el deterioro de las condiciones de trabajo y despidos que agudizaron los conflictos entre la base y la dirección.

El 18 de marzo, aniversario de la expropiación petrolera, el STPRM realizó un acto en el que estuvo presente el candidato del PRI a la Presidencia, Francisco Labastida, quien prometió que defendería a Pemex como empresa pública, lo cual resumía el compromiso esencial con el sindicato. Más tarde, en la ceremonia oficial en el Palacio Nacional, Romero Deschamps afirmó ante el presidente Zedillo que la alianza de los petroleros con el PRI se había fortalecido. Según su dicho, la inmensa mayoría de los trabajadores del sector, en lo individual, se declaró en la pasada Convención General Extraordinaria, abierta y firmemente favorable a la candidatura de Labastida, asegurando que “los petroleros priístas lo llevaremos a la presidencia de la República”.¹⁵¹

En contraste, los líderes petroleros acusaban a Vicente Fox, candidato de la Alianza por el Cambio (PAN-PVEM), de pretender privatizar Pemex, lo que calificaban como traición a la patria, por lo que alertaban a la ciudadanía llamándola a no votar por él; finalmente, en una actitud desafiante, juraban defender “hasta con nuestra vida si es necesario” la propiedad estatal sobre el petróleo.

La articulación entre empresa-sindicato-PRI-gobierno es representativa de lo que ha sido el régimen corporativo. Una manifestación de ello es el mecanismo que asegura el clientelismo político, por el cual el sindicato petrolero recibió financiamientos de la nueva administración de Pemex a cambio de la adhesión al PRI. Lo sustancial del asunto no fue ese financiamiento, sino la triangulación que hizo el comité nacional de financiamientos por 1,600 millones de pesos que el director de la empresa, Ro-

¹⁵¹ Desplegado firmado por Carlos Romero, el Comité Ejecutivo General, la Comisión General de Vigilancia y todos los secretarios seccionales, *El Universal*, 15 de mayo de 2000.

gelio Montemayor, transfirió a la campaña de Labastida. El escándalo se conoce como el Pemex-Gate, cuyo castigo legal fue sorteado exitosamente por el director Montemayor, y los dirigentes sindicales y legisladores Romero Deschamps y Ricardo Aldana durante los primeros cuatro años de gobierno de Fox.

Con la porción que consiguió el sindicato y recursos propios, en diversos actos multitudinarios Romero Deschamps repartió documentos de basificación a trabajadores, obras de pavimentación en las poblaciones, cheques para la adquisición de viviendas, entrega de unidades habitacionales, puesta en marcha de programas de construcción de viviendas y de empresas sindicales; además reivindicó un programa de sustitución de embarcaciones petroleras con el fin de evitar el desplazamiento de tripulaciones por el cambio de barcos, entre otras prestaciones. Este intercambio de prestaciones por apoyo político lo denunció un grupo de trabajadores de la sección 48, donde se condicionaron los préstamos para vivienda a la firma de un documento que los acreditaba como promotores del voto priísta y a la entrega de los datos de la credencial de elector.¹⁵²

Finalmente, las elecciones del 2 de julio favorecieron a Fox, a quien Romero Deschamps había llamado desnacionalizador y vendepatrias, lo cual no fue obstáculo para tratar de acomodarse a la nueva situación. Tres días después de las elecciones, en un desplegado suscrito por el Comité Ejecutivo Nacional y los secretarios seccionales, manifestaron su “respeto y acatamiento a la decisión de las mayorías”, y su empeño en mantener una relación transparente con Fox, “basada en el respeto mutuo y la confianza en su afirmación de campaña de que su propósito no es vender Pemex”. Aseguraban que no serían los petroleros sindicalizados “los que iniciemos nada que pudiera afectar su funcionamiento y desarrollo”, expresando su esperanza en que habrá respeto a los derechos y conquistas legítimas de los trabajadores y de que serán las leyes, nuestro contrato colectivo

¹⁵²*El Sol de México*, 16 de mayo de 2000; *El Universal*, 4 y 24 de junio de 2000; *La Jornada*, 27 de junio de 2000.

de trabajo y los acuerdos de buena fe, los que normen el trato laboral.¹⁵³

Efectivamente, no habían hecho nada que afectara a la empresa ya que, según la Alianza Democrática (ANDTP), el contubernio de la dirección sindical con la empresa había dado por resultado que sólo restaban 82 de las 271 cláusulas que tenía el contrato colectivo de trabajo a principios de 1992. Además se introdujo la figura del “trabajador multifuncional”, que permitía a la empresa asignar tareas adicionales y mover al personal según sus criterios productivos. También habían sido anuentes a la cancelación de plazas —de 215,000 que se tenían en 1992 quedaban sólo 75,000—, mientras el personal de confianza, con salarios y prestaciones mayores, había subido en el mismo lapso de 17,000 a 38,000; asimismo eran responsables por haber colaborado con el paulatino desmantelamiento de las instalaciones mediante la subrogación de servicios y asignación de obras a empresas extranjeras.

En la víspera del aniversario de la expropiación petrolera, algunos grupos disidentes de trabajadores petroleros adoptaron una plataforma común —entre ellos figuraban Técnicos y Profesionistas por la Industria Petrolera, A.C. (TPIP), Todos por Pemex (TP), la Alianza Nacional Democrática de Trabajadores Petroleros (ANDTP), la Coordinación de Trabajadores por la Defensa de Pemex (CTDP) y el Grupo Ingenieros Pemex Constitución de 1917. La plataforma fue publicada como un *Manifiesto a la nación*, donde denunciaban las políticas petroleras de los últimos años causantes de la pérdida de soberanía y de autosuficiencia en la producción del petróleo. Presentaron como alternativa un “Programa Emergente para Rescatar la Industria y el Mercado Petrolero Nacional”. Propusieron una reforma del sindicato que implantara el voto libre, universal, directo y secreto, y terminaban exigiendo el cese a la represión en contra de los trabajadores que luchaban por la democratización del sindicato y la defensa de la industria.

¹⁵³ *El Nacional*, 5 de julio de 2000.

La disidencia mostró efectivamente que era una alternativa programática, pero carecía de la fuerza interna y externa para llevarla adelante. Ante el hecho consumado de la reelección de Carlos Romero, los disidentes promovieron asambleas —en Salina Cruz, Villahermosa, Coatzacoalcos, Minatitlán, Agua Dulce y Veracruz— para tratar de revertirla; en junio se reunieron en Veracruz representantes de los disidentes provenientes de las 36 secciones con objeto de formar un bloque opositor que evitara, que Romero tomara posesión el 31 de diciembre de 2000. Por su parte el Movimiento Nacional Petrolero, representado por Leopoldo Álvarez Hernández, demandó a la Suprema Corte la revocación de la elección del líder petrolero.

No sin cierto grado de ilusión respecto de que la derrota del PRI significaba una nueva era de democracia, los integrantes de la ANDTP en Macuspana, Tabasco, acordaron trasladarse a la ciudad de México para entrevistarse con el presidente electo Vicente Fox, con el fin de presentarle su propuesta para el desarrollo de Pemex y los cambios que consideraban urgentes para la democratización del sindicato, la elección de sus dirigentes nacionales y seccionales a través del voto universal, directo y secreto. Esta preocupación estaba justificada puesto que Romero Deschamps pretendía adelantar las elecciones seccionales estatutarias para agosto en vez de octubre.¹⁵⁴

Asimismo, integrantes de la ANDTP provenientes de 16 secciones informaron (último día de julio) que intentaron entregar a Romero Deschamps una carta conminándolo a convocar un congreso nacional para reformar los estatutos, siendo impedidos incluso de acceder a la sede nacional del sindicato en la ciudad de México. Impotentes para remontar la total cerrazón del sistema, no tuvieron más salida que intentar la protección internacional, solicitando la intervención de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para que se cumpliera el Convenio 87 relativo a la libertad de los trabajadores para elegir a sus dirigentes.

¹⁵⁴*La Jornada*, 24 de julio de 2000.

En la misma ocasión los dirigentes de la ANDTP reiteraron que buscarían al presidente electo Vicente Fox a fin de que ratificara el compromiso que adquirió al firmar el 27 de junio el documento *Veinte compromisos para la libertad y democracia sindical, para el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos, y para la agenda laboral y el programa de gobierno*, cuyos principales puntos eran la democratización de los sindicatos, la libertad sindical y la eliminación de los mecanismos de control existentes. También presentarían a Fox el mencionado programa emergente para salvar la industria.

Unos días antes de las elecciones, la ANDTP anunció (3 de agosto de 2000) que una decena de organismos no gubernamentales y sindicatos agrupados en el Comité de Observación Independiente (COI), participarían como observadores de los comicios en las secciones petroleras del país a fin de evitar posibles fraudes. También dieron a conocer que ya habían celebrado una reunión con Rodolfo Elizondo, miembro del equipo de transición de Fox, para solicitarle que permaneciera atento al proceso electoral de los petroleros. Ese mismo día el vocero del STPRM, Víctor García, descartó la intervención de observadores, toda vez que “los estatutos señalan que en las elecciones internas sólo pueden participar representantes de la STPS y un notario público”.

La reelección de Carlos Romero era la primera etapa de la consolidación del aparato dirigente, y luego se procedió a la segunda etapa que consistió, en la elección de dirigentes en todas las secciones. A fin de mantener el monopolio de la representación, se aplicaron por completo los mecanismos de control sobre los trabajadores que ahogaron toda posibilidad de crear condiciones democráticas que permitieran elecciones libres y la organización de fuerzas alternativas.

La disidencia estaba fragmentada, las circunstancias la indujeron a coordinarse pero débilmente, los opositores de siempre, entre ellos el Movimiento Nacional Petrolero, actuaban separadamente de otro importante bloque disidente, la Alianza Nacional Democrática de Trabajadores Petroleros, con presencia

en 16 de las 36 secciones. Una de sus acciones significativas, emprendida por esta última, fue haber organizado una consulta entre 6,900 trabajadores de las secciones de Nanchital, Coatzacoalcos, Minatitlán y Agua Dulce, donde se ubica la mayor concentración de la industria petroquímica; el resultado fue que el 93 por ciento se manifestó porque el dirigente nacional Carlos Romero modificara los estatutos para que las elecciones se realizaran por voto libre y secreto.

El problema no era casual, su relevancia le viene de que es un ejemplo vivo de la violación generalizada de los derechos humanos laborales por un régimen verdaderamente dictatorial en el que las votaciones se hacen con boletas marcadas con el nombre del trabajador para detectar a los opositores a los que se persigue, intimida y reprime.

En los centros de trabajo la resistencia era clandestina, una muestra de ello es lo que ocurría en el hospital de Pemex (Picacho) en la ciudad de México, donde se hostilizaba y castigaba a los disidentes, debido a sus exigencias que apuntaban al corazón del corporativismo: 1. Una vida democrática en la organización que permitiera la libre expresión del pensamiento. 2. El establecimiento del voto universal, directo y secreto en los procesos internos. 3. Terminar con la obligación estatutaria de brindar apoyo y lealtad al PRI, a la CTM y al CT, lo cual ya se había conseguido en la convención sindical de febrero anterior, aunque no en la práctica. 4. Instaurar la rendición de cuentas sobre las cuotas sindicales, que iban de 10 a 300 pesos mensuales por cada uno de los 90,000 trabajadores afiliados, recursos que, afirmaban, en parte se usaron para financiar la campaña presidencial de Francisco Labastida.¹⁵⁵

Finalmente se llevaron a cabo las elecciones de dirigentes de las 36 secciones el 20 de octubre de 2000, en las que Carlos Romero aplicó el sistema de voto con boletas nominales en lugar de la forma acostumbrada de mano alzada. En un extenso des-

¹⁵⁵ *La Jornada*, 11 de agosto de 2000, p. 38; *La Jornada*, 12 de agosto de 2000; *La Jornada*, 18 de agosto de 2000.

plegado de prensa, dirigido al presidente Zedillo y al presidente electo Fox, dijo que las elecciones habían sido vigiladas por la Secretaría del Trabajo, cuyos inspectores y funcionarios garantizaron la estabilidad, el orden y el cumplimiento de las normas comiciales. Según sus cuentas, el promedio de la votación fue del 81 por ciento de los trabajadores. Sin el menor rubor afirmó que se habían utilizado procedimientos legítimos para lograr autoridades legítimas, que se había superado la época en la que la voluntad de un sólo hombre “la Quina” suplantaba la de la mayoría, y que se avanzaba en la “construcción cotidiana de nuestra democracia”. Omitía los reclamos que levantaba la represión sistemática a los opositores, antes bien, aseguraba que no habría vencedores ni vencidos y hasta felicitó a algunos miembros de otras planillas por la “aceptación valiente de los resultados”.

Las planillas oficiales triunfaron en todas partes, mientras la disidencia dispersa e intimidada sólo tuvo votaciones importantes en pocas secciones. Una combinación de métodos clientelares, coercitivos y fraudulentos le aseguraron una holgada mayoría a la burocracia sindical. A la oposición se le bloqueó la posibilidad de desarrollarse y unificarse, y por tanto no estaba en capacidad de ganar nada. Contra las elecciones fraudulentas se escuchó la voz aislada de los observadores del COI que logró tener una cobertura limitada realizada por 40 organismos civiles nacionales e internacionales, a pesar de que se prohibió la labor de observación.

En el informe que hizo público y en una carta al subsecretario del Trabajo, Javier Moctezuma Barragán, enviada por el presidente del Congreso Laboral Canadiense, Kenneth V. Georgetti, se le pide no otorgar el registro a los supuestos dirigentes electos porque el proceso fue profundamente antidemocrático y el voto no fue secreto ni exento de presiones por parte de los dirigentes, no se constituyeron colegios electorales imparciales, no se cumplieron los requisitos estatutarios, por ejemplo, en la sección 35 el candidato era un empleado de confianza, en la 26 el candidato era una persona sancionada por el propio sindicato; se presionó en el momento de la votación y en las boletas se fijó

el nombre y ficha del empleado, como se demostró en las secciones 11, 22, 44, 47 y 52. Se registraron agresiones físicas en las secciones 11, 44, 46, 48 y 52; se retiró a las planillas opositoras en las secciones 22, 26 y 47; se protestaron los resultados en las secciones 35, 39 y 46; en secciones como la 23 se hizo la votación a mano alzada. Se reprimió a los disidentes, llegándose a pedirles que ofrecieran sus disculpas por escrito a cambio de levantarlas las sanciones; en la 35 se llegó a un acuerdo para no tomar represalias contra los opositores.¹⁵⁶

Más tarde, el COI entregó sus testimonios y conclusiones a la Secretaría del Trabajo, reclamándole al secretario Mariano Palacios el desempeño de sus inspectores a favor de los líderes durante los comicios, con lo que incumplió la obligación de la autoridad laboral de garantizar la libertad sindical. Consideró como violación a los derechos humanos y a la legalidad los métodos de elección a mano alzada o con boletas con el nombre del trabajador. Se violaron los estatutos en 20 de las 36 secciones con modalidades como la no instalación de la Asamblea General Extraordinaria en funciones de Colegio Electoral, la falta de las normas electorales o “convenio de partes”; se violó la autonomía seccional al autonombrarse la dirigencia nacional como autoridad electoral; se impidió la libertad de elegir por medios como la compra y coacción del voto y la intimidación. El COI demandó, asimismo, la reinstalación de los despedidos por razones políticas en la sección 44 y el respeto a la integridad física de los integrantes de las planillas o grupos de oposición. En suma, se violaron la Constitución, el Convenio 87 de la OIT y el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte.

Por todo lo anterior, el COI exigió a la Junta Federal de Conciliación que anulara las elecciones seccionales y ordenara al sindicato emitir una nueva convocatoria electoral apegada a la normatividad y a la libertad sindical, especialmente el voto universal, libre y secreto, principios que forman parte del documen-

¹⁵⁶ *La Jornada*, 23 de noviembre de 2000, p. 46; *La Jornada*, 25 de noviembre de 2000, p. 26.

to firmado en junio por Fox, *Veinte compromisos por la libertad sindical*. Al Presidente electo le exigieron que cumpliera con sus compromisos, toda vez que no podría haber democracia en el país si no incluía la democracia sindical.¹⁵⁷

Finalmente, los trabajadores y las organizaciones disidentes quedaron anulados por el sistema coercitivo de siempre. Desde fuera, en nombre de trabajadores de los estados de Veracruz, Hidalgo y Tabasco y del Centro de Reflexión y Acción Laboral, una ONG presentó ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos presidida por José Luis Soberanes, una queja contra la Secretaría del Trabajo por haber otorgado al STPRM la toma de nota de sus disidentes, pese a que las elecciones seccionales fueron violatorias de los derechos humanos y de la legalidad laboral, poniendo en riesgo su integridad física, estabilidad en el empleo, derechos sindicales y el ejercicio pleno de sus garantías. Soberanes respondió que la comisión estaba impedida de actuar en materia laboral. Después de eso no quedó otro camino que apelar a instancias internacionales, por lo que se le insistió en que emitiera una opinión que fuera considerada para la aplicación de la cláusula democrática contenida en el acuerdo comercial de México con la Unión Europea; paralelamente se pidió la intervención de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.¹⁵⁸ Nada de esto dio resultado.

Si bien es cierto que el afianzamiento de la burocracia sindical petrolera se llevó a cabo bajo la protección del gobierno de Zedillo, sin que tuviera responsabilidad directa el presidente electo Vicente Fox, también lo es que aceptó el acto de sumisión que le ofreció Carlos Romero, como también lo hizo con la lealtad que antes le ofrecieron los líderes de la CTM y del CT. Simplemente Fox no intervino, asumió el hecho consumado y llegó a un *modus vivendi*, con lo que ganó un aliado necesario para mantener la disciplina en la rama industrial y en el cuadro de la gobernabilidad. El asunto del Pemex-Gate quedó como garantía de esa colaboración.

¹⁵⁷ *La Jornada*, 15 de noviembre de 2000, p. 39.

¹⁵⁸ *La Jornada*, 17 de diciembre de 2000, p. 33.

EL SNTE: LA BISAGRA

EN EL SINDICATO Nacional de Trabajadores de la Educación se anticipó la renovación del comité ejecutivo debido a que varios de sus integrantes fueron electos al Congreso de la Unión. Puesto que los estatutos establecen la incompatibilidad del ejercicio simultáneo de cargos sindicales y públicos, estos dirigentes debían ser sustituidos seis meses antes de concluir su periodo. Estos cargos eran parte de la cuota corporativa asignada al magisterio, dentro del sector popular, no del sector obrero del PRI, pese a que ya desde 1992 el SNTE había cancelado su afiliación colectiva al PRI, mero formalismo porque casi todos los dirigentes siguieron siendo miembros de ese partido, cuyo activismo político ha sido fuente de la corrupción y de la profunda distorsión de las funciones sindicales y docentes.

Los cambios de dirigentes ya no podían ser rutinarios, porque al perder el PRI el gobierno federal, la cobertura institucional, quedaba en suspenso en tanto que la política educativa debía girar a la derecha. De ahí que el triunfo electoral del PAN en el 2000 causara una gran inquietud tanto entre los dirigentes de filiación priísta, como entre las corrientes de oposición de izquierda, menos para el grupo de Elba E. Gordillo aliada del Presidente electo.

El secretario general en turno, Tomás Vázquez Vigil, fue electo senador por vía plurinominal, mientras que otros tres miembros del Comité Ejecutivo Nacional fueron electos diputados federales. El relevo temporal no presentaba problemas porque se contaba con los suplentes nombrados en el anterior congreso realizado en Mérida en 1999. Ellos eran, en la secretaría general, Rafael Ochoa Guzmán –dirigente de la sección 30 del estado de México, que no fungió porque era el “tapado” para la futura elección–; Carlos Gutiérrez García fue el sustituto del secretario de Organización, Cutberto Cantorán; el sustituto del secretario de Finanzas –José del Carmen Soberanis– fue Víctor Manuel González García, y en lugar de Juan Nicolás Calleja –secretario de Cultura y Recreación– estaba Marcelino Pérez. Pero

este relevo no sucedió, en realidad Tomás Vázquez nunca dejó la secretaría general habiendo tomado posesión de la senaduría, ni tampoco pidió licencia al Senado para permanecer en el sindicato. En plena transición, la burocracia no corrió el riesgo de cambiar dirigentes, por lo que, aun violando los estatutos, el consejo nacional de septiembre acordó que continuara hasta el congreso de diciembre.

Comenzó entonces la lucha entre las corrientes oficialistas por el reparto del poder: el grupo de Elba E. Gordillo; los partidarios del anterior secretario general Dávila Esquivel; la corriente Vanguardia Revolucionaria del otrora líder moral Carlos Jonguitud (quien se hizo del control del sindicato mediante un charrazo en 1974 con el aval del presidente Echeverría; en 1989 fue defenestrado por el presidente Salinas, quien lo reemplazó por Elba E. Gordillo), y finalmente los llamados camaleones que se inclinaban por el que resultara ganador. Así, por ejemplo, dos "davilistas" miembros del CEN, José Escobedo Coronado y Alfonso Suárez Lara (del Frente Nacional Magisterial Democrático Plural), repudiaron el cacicazgo de Gordillo con el propósito de desplazarla, y en dos desplegados le pidieron a Fox que impidiera que continuara su cacicazgo, su posición era que se renovara todo el CEN. También los seguidores de Jonguitud pretendían que todo el CEN y demás órganos de dirección fueran cambiados en un congreso extraordinario.

Al principio Tomás Vázquez proponía un método indirecto nombrando a un secretario general interino en un consejo nacional, con el argumento de no distraer al magisterio de su participación en la definición de la política educativa de Fox. Vázquez estaba de acuerdo en que el congreso se realizara a finales de 2000 o al año siguiente, donde se eligiera una dirección definitiva y reformaran los estatutos, de manera que el secretario general y todos los dirigentes fueran elegidos por voto directo y secreto de delegados, fórmula que daría legitimidad a la dirección y acabaría con los cacicazgos o cotos de poder. No proponía el voto universal por la base magisterial, que sería un avance de primera importancia para la democratización sindical, sino el

voto directo de los delegados preseleccionados (método doblemente indirecto). En cuanto al pluralismo, lo único que podía seguir funcionando era una apertura limitada para dar cabida a algunos miembros de la disidencia democrática en los órganos de dirección.

A diferencia de la burocracia priísta, cuya simbiosis con la administración pública se vio amenazada al perder el PRI, la posición personal de Elba E. Gordillo parecía mejorar. Ella fue una de las primeras dirigentes del PRI en acudir a entrevistarse con Fox, a raíz de lo cual se hizo de una publicidad que la presentaba como invitada a colaborar en el equipo de transición de Fox, incluso como secretaria de la SEP. Se entiende que la preocupación inmediata de Fox era la gobernabilidad y la aceptación por parte de los factores de poder, para lo cual era útil buscar una alianza con la corriente dominante en el SNTE, aunque esta preocupación no iba tan lejos como para entregarle el inmenso aparato de la educación pública a Elba E. Gordillo. La proposición hecha a la maestra por parte de Rafael Rangel, coordinador del grupo educativo del equipo de transición de Fox, se limitaba a invitarla a participar en la reforma educativa. En cambio, el secretario general del SNTE, Tomás Vázquez Vigil, recomendaba a Fox designar a la cabeza de la SEP "a alguien con amplio conocimiento del tema y comprometido con la educación pública", es decir, a Gordillo. En la perspectiva de llegar a un compromiso duradero, la iniciativa de celebrar un consejo nacional del magisterio para elaborar un proyecto sindical y educativo que se presentaría a Fox, era coincidente con la imagen que ambas partes querían dar.

Entre las corrientes de oposición de centroizquierda se encontraba el Movimiento Democrático Nuevo Sindicalismo, que creyó necesario emprender una reforma al sindicato antes de que lo desapareciera la derecha. Los ejes de la reforma debían ser la democratización, distribución equitativa de los recursos y una nueva estructura acorde con la descentralización educativa, ya que las secciones sindicales se encontraban indefensas frente a los gobernadores estatales. Su dirigente Miguel Alonso Raya —dipu-

tado saliente, ex candidato a gobernador de Guanajuato por el PRD y aspirante a la secretaría general del SNTE— preveía una ofensiva de Fox contra la educación laica, pública y gratuita ya que su propósito era subsidiar la educación privada a costa de la enseñanza pública, lo que el tiempo vino a demostrar.

Urgía a adoptar una relación autónoma respecto del nuevo gobierno, debatir sobre la libertad sindical, la abolición del reconocimiento gubernamental de los sindicatos, derogación del apartado B del artículo 123 constitucional y la celebración de un contrato ley entre el SNTE y la SEP. Para esta corriente el sindicato había sido rebasado por la nueva situación política, a causa de sus viejas prácticas corporativas, clientelares y de dirección vertical, que derivaron en el descrédito ante la sociedad, al tiempo que perdió capacidad de gestión y promoción de los derechos laborales, económicos y profesionales de sus afiliados.

El grueso de la oposición seguía estando aglutinado en la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), cuyas diferentes tendencias se manifestaron de manera diversa. En el caso de Fracciones Democráticas, representada por Emilio Mejía, secretario de Estadística y Planeación del CEN, centraba su crítica en que los dirigentes salientes no lograron recuperar el poder adquisitivo del salario: “en materia salarial nos quedamos lejos de la demanda de los seis salarios mínimos y apenas pellizcamos los cuatro”.¹⁵⁹

Finalmente, las corrientes “institucionales” se pusieron de acuerdo en que se realizara un cuarto congreso nacional extraordinario del 13 al 16 de diciembre de 2000, donde se elegiría al Comité Ejecutivo Nacional y los comités de vigilancia, electoral, de acción política y demás órganos de gobierno sindical.¹⁶⁰ En el XIII Consejo Nacional de septiembre en Guadalajara, se habló de reformar los estatutos del sindicato sin precisar las propuestas,

¹⁵⁹ *La Jornada*, 27 de julio de 2000, p. 40; *La Jornada*, 31 de julio de 2000; *La Jornada*, 19 de agosto de 2000, p. 35; *La Jornada*, 25 de agosto de 2000; *La Jornada*, 28 de agosto de 2000, p. 46; *La Jornada*, 26 de septiembre de 2000, p. 46; *La Jornada*, 19 de diciembre de 2000, p. 19.

¹⁶⁰ Convocatoria publicada en *La Jornada*, 18 de octubre de 2000, p. 17.

pero con la intención de introducir la reelección en la secretaría general para abrirle el camino a Gordillo. Ella misma jugó con esta posibilidad, aunque hacía declaraciones ambiguas diciendo unas veces que no podía por ser una prohibición estatutaria, mientras otras veces dejaba ver su propósito al decir que podía o no estar en el CEN, “y si algún día se diera la oportunidad de volver...”; se sentía obligada a volver seguramente para terminar de cumplir su obra: no se olviden que “firmé el Acuerdo Nacional con el que se inició la descentralización educativa”.¹⁶¹

En el mismo consejo de Guadalajara también se acordó que se realizara una mesa de diálogo entre todas las corrientes con vistas a esas elecciones, especialmente con las secciones 9, 10 y 11 dirigidas por la CNTE; pero en noviembre cuando se instaló la mesa sólo acudieron los institucionales, Nuevo Sindicalismo y grupos con poca representatividad. Para los dirigentes se trató de una mera formalidad y por ese motivo no insistieron en invitar a todos los grupos, mientras que las corrientes de izquierda se rehusaron a caer en el juego de los dirigentes. Según Juan Pérez de la sección 18, se pretendía dar ante el Presidente electo una imagen de unidad y de que el sindicato estaba bajo control de Elba E. Gordillo, al que amenazaba con regresar a dirigirlo, como forma de presión para ocupar un cargo en el nuevo gobierno.

Según otra versión (que el periodista Carlos Ramírez atribuyó al “CISEN de Diódoro Carrasco”), Elba E. Gordillo figuraba entre los donantes de la campaña presidencial de Fox; en vísperas del congreso circuló un documento que supuestamente revelaba varias reuniones privadas donde Gordillo había llegado a un pacto con Fox, según el cual éste no le concedió la SEP pero le dio carta blanca para que continuara dirigiendo el SNTE. En el mismo documento se mencionan las tácticas para enfrentar a la disidencia en el congreso, al viejo estilo de Fidel Velázquez: cambiar de sede, usar grupos de choque, usar distintivos especiales, agentes de seguridad, recorte de agua y comida. Así

¹⁶¹ *Unomásuno*, 14 de diciembre de 2000, p. 6.

pues, las supuestas revelaciones marcaban el distanciamiento de Gordillo con el PRI y la animadversión de los priístas, sobre todo de la corriente dominante de Francisco Labastida y Diódoro Carrasco, con la consecuente exclusión en la lucha por la dirección del PRI.¹⁶²

La pluralidad de la que tanto hablaban los institucionales no era más que una coartada, a la luz de los métodos empleados para someter a los disidentes. En el caso de la disidente sección 18, el CEN desconoció al comité ejecutivo seccional (28 de noviembre de 2000) y unilateralmente adelantó la convocatoria a elegir dirigentes locales. Según admitió Elba E. Gordillo, el desconocimiento se debió a que la CNTE no aceptaba compartir la dirección con los institucionales. Tal medida era un chantaje, ya que ofrecieron levantar la sanción a cambio de que avalaran a los nuevos dirigentes nacionales que resultaran del congreso de diciembre.¹⁶³ Esta medida fue aprovechada por el gobernador priísta de Michoacán para también desconocer a dicho comité y su corriente de izquierda.

Previo al congreso, las corrientes priístas afianzaron su dominio sobre la estructura sindical eligiendo nuevos comités seccionales y a los delegados al congreso.

Estas elecciones fueron manipuladas para excluir a la oposición de izquierda: en Hidalgo las asambleas fueron copadas con gente ajena al sindicato; en Morelos y Tlaxcala (sección 55) los delegados fueron intimidados para que votaran por los candidatos institucionales; en Guerrero (sección 14) el CEN destituyó al comité seccional e impuso otro con sus adictos; en la sección 34 de Zacatecas también se impuso a los dirigentes, pero la oposición eligió a un comité paralelo; en la sección 36 del valle de México la elección se aseguró mediante la compra de votos; en la sección 10 del Distrito Federal se alteró el padrón para darle mayoría a los institucionales. En suma, la burocracia sindical logró asegurarse el control del enorme aparato sindical mediante

¹⁶² *El Universal*, 14 de noviembre de 2000, p. 33.

¹⁶³ *La Jornada*, 15 de noviembre de 2000, p. 39; *Unomásuno*, 14 de diciembre de 2000.

congresos en 52 de las 55 secciones, donde se cambiaron 38 comités ejecutivos y se eligieron 2,929 delegados al congreso. Aunque a las secciones y corrientes disidentes democráticas se les bloqueó la representación, el CEN concedió a la sección 9 del Distrito Federal que asistiera una delegación, aunque su secretaria general, Blanca Luna, denunciaba la ilegitimidad del congreso por las irregularidades cometidas en su preparación.

El efecto de estas imposiciones fue la movilización masiva del magisterio democrático que se posesionó del edificio del CEN en el Distrito Federal, además de las acciones realizadas por diversas secciones –incluidas la 22 de Oaxaca que marchó al Distrito Federal y la de Chihuahua que se manifestó durante el congreso por la democratización– pero que finalmente no pudieron ni influir en el congreso ni impedirlo.

Como de costumbre, los dirigentes salientes y entrantes acusaron a los disidentes de ser minorías fundamentalistas, pese a lo cual aseguraban que se mantenía el diálogo con ellos para que expresaran sus proyectos. Las maniobras que anunciaban la imposición eran las mismas de siempre y fueron denunciadas constantemente por los opositores institucionales y democráticos. Así, por ejemplo, los “davilistas” del FNMDP acusaban que los cambios estatutarios no fueron consultados con las bases, que no hubo campaña previa de los candidatos, que se ocultó hasta el último momento el lugar donde se realizaría en congreso para evitar que llegaran los disidentes, y que sería un lugar alejado y con alojamiento limitado a los leales.

Y así era: mientras Vázquez Vigil anunciaba que la sede sería Tijuana, se hacían los preparativos en Chihuahua. Todas estas precauciones eran tendientes a impedir el episodio de su propia elección en 1998, cuando la imposición desató la violencia entre los congresistas.¹⁶⁴

¹⁶⁴ *La Jornada*, 8 de diciembre de 2000, p. 19; *El Sol de México*, 9 de diciembre de 2000, pp. 1 y 5; *La Jornada*, 10 de diciembre de 2000, p. 32; *El Universal*, 11 de diciembre de 2000, p. 15; *El Universal*, 12 de diciembre de 2000, p. 12; *La Jornada*, 12 de diciembre de 2000, p. 41; *El Universal*, 13 de diciembre de 2000, p. 10; *La Jornada*, 13 de diciembre de 2000, pp. 42 y 51; *La Jornada*, 14 de diciembre de 2000, p. 6.

Finalmente, el IV Congreso Extraordinario se celebró en Chihuahua el 13 de diciembre, inaugurado por el ya presidente Fox y bajo la protección del gobernador del PRI, Patricio Martínez, que simbolizaba en ese acto toda la fuerza nacional de ese partido. Su composición fue dominada por los “institucionales”, la mayoría por la camarilla de Elba E. Gordillo, quien facilitó el relevo gracias a su cercana relación con Fox.

La maquinaria antidemocrática de siempre se echó a andar sin descuidar detalles y concluyó dos días antes de lo señalado. De madrugada, los delegados de la corriente institucional fueron llevados a un lugar distante a 60 kilómetros de la ciudad de Chihuahua. A los delegados de la CNTE —unos 500 provenientes de las secciones de Michoacán, Zacatecas, Hidalgo, Estado de México, Distrito Federal, Guerrero, Oaxaca, Chiapas y Nayarit— no se les avisó de la reunión nocturna, pero al enterarse trataron de unirse a la caravana de autobuses; sin embargo, se los impidió una barricada con 100 agentes judiciales estatales y federales, guardias municipales y estatales y bomberos. El operativo incluía el riguroso control del ingreso al gimnasio donde tenía lugar la reunión.

Allí, un auditorio adormilado votaba resoluciones que se leían por mero trámite. Vázquez Vigil presentó a la planilla única encabezada por Rafael Ochoa (se hizo correr la versión de que otra candidata era Sanjuana Cerda Franco) y 40 integrantes del comité ejecutivo, además de 15 secretarios coordinadores regionales. La elección se hizo por “voto directo, secreto y universal” de los delegados. En la planilla figuraban miembros del comité saliente y de otros anteriores; además, se le dieron dos puestos al Movimiento Democrático Nuevo Sindicalismo, una coordinación regional le correspondió a Miguel Alonso Raya y la cartera de Estadística y Planeación a Emma Rubio. Esa misma madrugada el presidente Fox telefoneó a Rafael Ochoa para felicitarlo y éste, a su vez, ofreció llevarle a presentar a todos los nuevos integrantes del CEN.

Los delegados de la CNTE ya habían advertido la maniobra, por lo que poco antes habían realizado una marcha contra la

imposición de dirigentes por parte del grupo de Gordillo durante los últimos 11 años y su posible reelección, y en protesta por el desconocimiento del comité ejecutivo de la sección 18 de Michoacán; estos motivos causaron la toma del edificio del CEN en la ciudad de México dos días antes. Ante los hechos consumados, la CNTE calificó el congreso como un madrugete, un charrazo, que le abría camino al proyecto educativo de Vicente Fox, de trasladar recursos públicos a las escuelas privadas mediante el sistema de becas crédito, y la reducción de los recursos para la enseñanza pública, lo que acarrearía el despido de miles de trabajadores y la merma de salarios y prestaciones. La oposición pedía la cancelación del congreso y convocar a otro donde estuvieran representadas todas las corrientes, además de que se hiciera una auditoria al sindicato y se presentara un proyecto educativo alternativo. En cuanto a la reforma estatutaria, se opusieron a la creación de representantes regionales y la municipalización del SNTE, porque produciría su fraccionamiento.

Una vez consumada la imposición conforme a las reglas de siempre del sistema político, a la burocracia sindical le quedaba pendiente saldar la cuenta. Sólo por guardar las apariencias se atrevió a decir Rafael Ochoa que el Presidente estaba abierto para escuchar los planteamientos del SNTE sobre política educativa para integrarlos a su proyecto de gobierno. En la inauguración Fox les anunció parte de su proyecto: la creación de un instituto de evaluación independiente de la SEP, lo que posteriormente levantaría protestas, así como el que cada escuela realizara sus propios proyectos de trabajo y a cambio el magisterio recibiría reconocimiento.

La política educativa y las condiciones laborales a la baja eran un precio muy alto. El gobierno confeccionó el presupuesto educativo de egresos para el 2001, incluidas las remuneraciones, de manera que los manejaran los gobernadores según el ramo 33, haciendo depender el gasto de las posibilidades económicas de cada estado; además se cancelaron la creación de plazas y las promociones conforme al programa de carrera magisterial. El nuevo secretario general, Rafael Ochoa Guzmán, pidió a la Cá-

mara de Diputados que la negociación salarial fuera centralizada, con carácter nacional dentro del ramo 25, para hacer posible la homologación del salario tabular. Con esto se evitaría que los gobernadores tuvieran injerencia en la vida del SNTE; también objetó que mientras se reducía el presupuesto educativo el gobierno quisiera poner a funcionar el instituto que evaluaría la educación.

Por su parte, Alonso Raya –de Nuevo Sindicalismo– coincidió en que cambiar el presupuesto al ramo 33 introduciría desigualdades puesto que los recursos dependerían de la capacidad económica de cada estado favoreciendo a los más ricos, lo que a su vez haría que los incrementos salariales fueran menores en los estados más pobres. También pidió a los diputados que aumentaran el presupuesto y su proporción en el PIB. Según su deseo, el SNTE debería encabezar el descontento por las limitaciones presupuestales y laborales y pugnar por la creación de nuevas plazas, salarios y la recategorización.

Desde la izquierda, la Coordinadora Nacional llamó a todos los trabajadores de la educación del país a defender la educación pública gratuita, detener la regionalización y municipalización de la educación, defender el carácter único y democrático del sindicato y las condiciones laborales logradas.¹⁶⁵

En suma, la posición política de los administradores del SNTE quedó igual a como ocurría bajo los gobiernos del PRI. La corriente hegemónica mantuvo su cuota de cargos públicos bajo la bandera de ese partido y conservó el control del aparato sindical, gracias al respaldo activo del gobierno de Fox, que de ese modo se aseguró la lealtad de esa parte de la burocracia corporativa. La confluencia de intereses del PRI y el gobierno del PAN en la preservación de ese segmento del sindicalismo corporativo, es una manifestación de la continuidad del sistema político; la

¹⁶⁵ *La Jornada*, 16 de diciembre de 2000, pp. 34-35; *La Jornada*, 14 de diciembre de 2000, p. 3; *La Jornada*, 14 de diciembre de 2000, p. 5; *La Jornada*, 15 de diciembre de 2000, p. 47; *El Universal*, 15 de diciembre de 2000, p. 12; *La Jornada*, 16 de diciembre de 2000, p. 35; *El Universal*, 19 de diciembre de 2000, p. 22; *La Jornada*, 20 de diciembre de 2000, p. 38; *El Universal*, 22 de diciembre de 2000, p. 16; *La Jornada*, 22 de diciembre de 2000, p. 16; *Unomásuno*, 26 de diciembre de 2000, p. 10.

burocracia sindical puede seguir jugando su papel de correa de transmisión para el gobierno, y conservar su función disciplinaria sobre los trabajadores. Ello no quiere decir que se repita la relación simbiótica que mantenía con el PRI-gobierno, porque ahora tendrá que seguir un contradictorio juego entre dos lealtades y dos compromisos, sin que pueda librarse de la creciente presión de los procesos de democratización.

El doble juego de Elba E. Gordillo continuó todo el primer trienio del gobierno de Fox: hizo una alianza con Roberto Madrazo en las elecciones de directiva del PRI y consiguió la secretaría general; en 2003 fue electa diputada federal y nombrada coordinadora de la fracción de diputados, pero se pasó del lado de Fox en el debate presupuestal de 2003 ocasionando una rebelión de los diputados priístas que le costó el cargo de coordinadora de la fracción parlamentaria, luego renunció a la diputación y se hizo nombrar presidenta del CEN del SNTE en otro congreso manipulado en el 2004. No dejó la secretaría general del CEN del PRI, pero continuó apoyando en elecciones estatales a los candidatos del PAN y promovió la escisión de la FSTSE; en adelante, con discreción, prosiguió con el proyecto de formar un nuevo partido político usando el aparato del SNTE.

SINDICATO MINERO: LA HERENCIA

EN EL SINDICATO minero (SNTMMSCRM) la dirección sindical quedó en el limbo y completamente vulnerable ante las presiones del gobierno cuando la Secretaría del Trabajo, todavía en manos del PRI, le negó la toma de nota al comité ejecutivo que pretendía encabezar por derecho hereditario Napoleón Gómez Urrutia; aun sin el reconocimiento su camarilla retuvo el control de la directiva.

En abril de 2000 se abrió la disputa por el control del sindicato nacional de trabajadores mineros (SNTMMSCRM). La disputa se dio entre dos camarillas de líderes corporativos entre las que no había diferencias significativas. El Comité Ejecutivo fue presidido durante 40 años por Napoleón Gómez Sada, quien antes de morir nombró a su hijo, Napoleón Gómez Urrutia, como

secretario general suplente y demandó el registro a la Secretaría de Trabajo. Esto fue impugnado en la misma secretaría por otra camarilla, al frente de la cual figuraba Elías Morales, secretario del Consejo General de Justicia y Vigilancia y Benito Ortiz, secretario de Trabajo. Los argumentos contra la toma de nota eran que Gómez Urrutia no era trabajador minero ni contaba con cinco años de afiliación al sindicato como lo marcaban los estatutos. El heredero no es proletario, está doctorado en la Universidad de Oxford, Inglaterra, e hizo estudios en Berlín, ha sido gerente de empresas paraestatales y dirige su propia empresa, el Grupo Zeta Consultores.

La secretaría rechazó su registro (14 de abril de 2000) exigiéndole a la directiva que realizara una convención para elegir a los nuevos dirigentes, de conformidad con sus propios estatutos. En efecto, la convención fue convocada para mayo, pero antes fueron expulsados del sindicato 10 de los opositores que ocupaban posiciones directivas. Además de los dos opositores mencionados, destituyeron de su cargo de secretario de Contrataciones Colectivas, Armando Martínez Molina, a quien además le quitaron su plaza de base que durante 37 años mantuvo en la empresa mexicana de Cananea, usando el procedimiento de una suspensión temporal y luego la expulsión. A todos ellos se les aplicó la cláusula de exclusión.

La depuración no paró ahí, en la XXXI Convención instruyó a los comités locales del sindicato a acabar con todos los detractores mediante la misma cláusula. En su requisitoria Gómez Urrutia pintó un retrato de familia: eran corruptos y traidores, vendían contratos colectivos y cancelaban prestaciones, utilizaban al sindicato para fines particulares y eran divisionistas; aun más, fueron reelectos en sus cargos sindicales sin apoyo mayoritario de los trabajadores, violando los estatutos que limitan a seis años el periodo máximo en el cargo, de manera que los dos dirigentes mencionados duraron nueve y ocho años en los cargos, pese a lo cual la Secretaría del Trabajo les concedió el registro.

La convención no cuidó la normatividad tal como se lo exigía la Secretaría del Trabajo, quizás porque seguían confiando en

la presión política. Se aprobó un cambio estatutario para facilitar el traspaso del mando al heredero, y se estableció que al faltar un dirigente, el CEN podría nombrar a quien lo sustituyera, con la debida aprobación de una convención. Acto seguido la convención nombró secretario general suplente a Gómez Urrutia, pero, según demostraron los disidentes, también esta vez se violaron los estatutos al no haber convocado para ello a una convención electoral, simplemente se incluyó el punto en el orden del día. Asimismo, la asamblea resolvió sobre asuntos de negocios: incremento de 50 por ciento, en las cuotas sindicales, creación de un fondo de zonas regionales con la aportación de 1.50 pesos por socio, una cuota extraordinaria de 10 pesos por socio; en suma, millones de pesos adicionales para los dirigentes.

En suma, se repitieron los errores de abril y la Secretaría del Trabajo iba a tomarlo en cuenta. Finalmente, el 9 de agosto de 2000 la Dirección de Registro de Asociaciones de la STPS le negó definitivamente el registro a Gómez Urrutia, por no acreditar haber sido trabajador de planta de manera continua en los cinco años anteriores y por no aparecer en el padrón de afiliados, como lo establecen los estatutos depositados en la secretaría, la cual tampoco tenía conocimiento de ningún cambio efectuado en los estatutos de la reciente convención. La secretaría no le cerró totalmente la puerta, la negativa de registro podía cambiar si el sindicato reformaba sus estatutos y los registraba oficialmente.¹⁶⁶

El manejo centralizado de las negociaciones contractuales se vio afectado de inmediato, porque la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje le negó la personalidad jurídica a Gómez Urrutia y por tanto se negó admitir el emplazamiento a huelga en empresas del Grupo México en Cananea, Sonora y San Martín, Zacatecas, Gómez Urrutia recurrió entonces a los tribunales donde también se le bloqueó; el tribunal del tercer distrito labo-

¹⁶⁶ *La Jornada*, 16 de junio de 2000, p. 29; *La Jornada*, 10 de agosto de 2000; *La Jornada*, 11 de agosto de 2000, p. 39; *La Jornada*, 12 de agosto de 2000; *La Jornada*, 15 de noviembre de 2000, p. 40.

ral sobreseyó el caso en octubre, ante lo cual solicitaron el amparo a la Suprema Corte.

La camarilla de Napoleón Gómez poco podía esperar; noviembre era el último mes del gobierno priísta y en diciembre el nuevo gobierno panista no tenía compromisos con él; tampoco la coyuntura se prestaba para defenderse con métodos drásticos de lucha, en caso de que hubiera tenido la fuerza para hacerlo.

En realidad sólo un grupo de líderes gestionaba y se agitaba, llegando a amenazar con paralizar la minería en el país y con hacer una megamanifestación en la ciudad de México para presionar a las autoridades judiciales, finalmente, no llegaron más allá de hacer mítines ante el Palacio de Justicia y la Secretaría del Trabajo, con algunas decenas de sus elementos provenientes de 15 estados.

En este embrollo de la lucha por el poder sindical, resalta el hecho de que la aplicación de la legislación existente y de la normatividad de los sindicatos no es un asunto que se pueda dejar de lado frente a los excesos de la oligarquía sindical, aunque ello no bastaría para dismantelar el corporativismo y la corrupción. El liderazgo sindical quedó vulnerado doblemente al negarse el reconocimiento legal a su principal administrador, mientras se agravaba la confrontación entre dos grupos burocráticos. Se perdió la disciplina que estuvo garantizada por un liderazgo autocrático, y se abrieron posibilidades a los empresarios para avanzar en los procesos de precarización del trabajo que acompañaron a la privatización y desregulación promovidas por los gobiernos del PRI.

Es curioso que la nueva situación en el sindicato minero haya sido definida por la política de un secretario del Trabajo que antes fue presidente del PRI, Mariano Palacios. Daba la impresión de ser un jaque contra el sindicalismo corporativo en su conjunto, una advertencia para todos los sindicatos que estaban cambiando de directivas. Pero no era sí, en los más variados sindicatos corporativos estaban al orden del día las reelecciones y en general el monopolio de la jefatura, cometiendo para ello toda clase de abusos y con la anuencia de las autoridades labo-

rales, tal como lo venimos describiendo en estas páginas. En una línea de continuidad transsexual puede entenderse como una medida preventiva contra los excesos de los conflictos intersindicales, pero también dejaba al nuevo secretario del Trabajo, Carlos Abascal, sin margen de maniobra para promover a dirigentes propios dispuestos a servir al bloque empresarios-PAN.

OTRAS REELECCIONES

EN TORNO al fenómeno de la continuidad de la burocracia en el poder sindical, podemos mencionar brevemente algunos casos más, para mostrar que el fenómeno tiene una dimensión más vasta que requiere de mayor investigación.

Al terminar su gobierno, el presidente Zedillo había resuelto declarar liquidada la paraestatal Ferrocarriles Nacionales, deshaciéndose de los problemas laborales con los que no querían cargar los nuevos propietarios, utilizando para ello los servicios de los dirigentes sindicales. El bloque de intereses involucrados estaba decidido a culminar la privatización, en lo cual estaba comprometido el nuevo gobierno del PAN. No obstante que los líderes ferrocarrileros eran beneficiados con la privatización, el cambio no dejaba de crearles incertidumbre.

Antes de la asunción de Vicente Fox, se reeligió Víctor Flores Morales como secretario general del Sindicato de Ferrocarrileros (STFRM) —ampliamente conocido por sus métodos gangsteriles para hacerse del control— para facilitar las privatizaciones y enriquecerse con el desmantelamiento de las empresas estatales y los bienes de los trabajadores. El también senador supiente por el PRI había fungido como liquidador del sindicato, al que sólo le restaban 19,000 socios en activo, más 57,000 jubilados. El convenio que dio por terminadas las relaciones laborales, firmado el 29 de noviembre de 2000 entre la dirección sindical y Ferronales, fue el epitafio del histórico sindicato.

Básicamente se trataba de reducir el costo de las liquidaciones de los trabajadores en activo y desembarazarse de los jubilados. Al liquidarse al sindicato, los dirigentes tendrían que dar un

destino al patrimonio de los trabajadores, un asunto en el que estaba muy interesado Víctor Flores era el Fideicomiso de las Pensiones Jubilatorias, con un fondo de 17,000 millones de pesos. Pero donde estaba el mayor interés de empresarios, funcionarios y líderes eran las enormes propiedades en terrenos e inmuebles de la empresa que restaban por privatizar.

Había que asegurar la participación en ese proceso transxenal. A semejanza de lo hecho por otros sindicatos corporativos, la burocracia sindical se afianzó en el control sindical cubriendo las formas mediante la legalización de situaciones de hecho. La reelección de Víctor Flores se realizó en una asamblea sindical manipulada y controlada por golpeadores, que aprobó el cambio en los estatutos para que la duración en el cargo de secretario general pasara de tres a seis años y para permitir la reelección inmediata.¹⁶⁷

En el campo del sindicalismo corporativo priísta se encuentran numerosos casos de burocracias sindicales para las que las reestructuraciones económicas son ocasión para hacer enormes negocios con la reforma de los contratos colectivos y la expropiación del patrimonio de los trabajadores. Uno de los casos típicos es el sindicato azucarero de la CTM, aunque esto requiere de una indagación más amplia. No obstante, merece al menos una mención el hecho de que la monopolización del poder sindical no es exclusiva de este tipo de sindicalismo.

El mismo fenómeno de continuidad en el mando ocurrió en el campo del sindicalismo de centroizquierda, la UNT, no obstante su diferencia programática con el CT, aunque tal vez menos extendido. Un ejemplo de conservación de las estructuras de control sindical fue la reelección de Francisco Hernández Juárez, quien ya había acumulado un cuarto de siglo al frente del Sindicato de Telefonistas. También es indicativo de lo que ocurre en la UNT, la permanencia durante dos periodos consecutivos como

¹⁶⁷ *El Sol de México*, 5 de diciembre de 2000, p. 1B; *El Día*, 12 de diciembre de 2000, p. 10; *La Jornada*, 12 de diciembre de 2000, p. 38; *La Jornada*, 22 de diciembre de 2000, p. 36; *Excelsior*, 23 de diciembre de 2000, p. 19; *El Universal*, 27 de diciembre de 2000, p. 10; *Excelsior*, 29 de diciembre de 2000, p. 5.

secretario general del STUNAM de Agustín Rodríguez Fuentes. Por su parte, Alejandra Barrales, del Sindicato de Sobrecargos, se reeligió en 1999 y lo volvió a intentar en octubre de 2001, para lo cual buscó modificar los estatutos, pero no logró reunir la aprobación de dos tercios de los 1,300 agremiados. Al parecer su insumisión a Hernández Juárez incidió en que éste patrocinara la disidencia a Barrales, quien al dejar de ser dirigente de su sindicato debía dejar la dirección de la UNT.¹⁶⁸

TENDENCIA A LA CONTINUIDAD

HEMOS DESCRITO algunos casos que muestran una clara tendencia del sindicalismo burocrático a atrincherarse en la dirección de las organizaciones, como son los sindicatos de petroleros, electricistas, del magisterio federal, ferrocarrilero y otros. El caso del sindicato minero es una muestra de otro fenómeno complementario, el carácter hereditario de los cargos sindicales; el impedimento inicial del reconocimiento oficial de la directiva refrendó la regla tradicional de que el reconocimiento de las camarillas sindicales pasa por una alianza en posición subordinada con el gobierno en turno, en el caso, con un gobierno empresarial. Los casos anteriores describen las formas antidemocráticas de monopolizar el poder en los sindicatos en la coyuntura del cambio de gobierno, pero no son los únicos, más bien se trata de todo un esquema aplicado con variaciones.

La reelección es sólo uno de los rasgos definitorios del corporativismo viejo y nuevo, es un fenómeno del que se cuentan muchos otros casos en la coyuntura de la transición gubernamental. Este fenómeno de monopolización del poder sindical se practica con diversos procedimientos, como el relevo dentro de las mismas camarillas en sindicatos, el reemplazo con hijos o fa-

¹⁶⁸ *Milenio*, 3 de noviembre de 2001, p. 7. Dentro del catálogo de características del corporativismo se incluye el nepotismo, que requiere un tratamiento específico. Sólo a manera de ilustración citamos de la misma fuente el dato de que Francisco Hernández Juárez mantienen con cargos en la administración sindical a sus cuatro hermanos: Rafael, Jesús, Margarita y Teresa, así como a sus dos hijos: Víctor y Francisco.

miliares, allegados y socios. Y en todos los casos se recurrió al cambio de dirigentes para prolongar el tiempo de mandato legal, lo que hace que permanezca como factor de poder en el sistema político durante los primeros años del gobierno de Vicente Fox. Antes y después de la ascensión del nuevo gobierno, el sindicalismo se reafirmó, haciendo patente que con esa estructura de control debía gobernar el PAN.

Lo que no está en duda es la eficacia del papel de control que ha tenido la burocracia sindical corporativa, y nada indica que dejaría de hacerlo bajo un gobierno dispuesto a llevar más adelante la desregulación del trabajo. Para el gobierno de Fox, la alianza con diversos sindicatos importantes del país fue un logro si tomamos en cuenta que los sindicatos del Congreso del Trabajo, fieles priístas, lo veían con resquemor, mientras el centro (UNT) que en parte había contribuido a su ascenso con su "voto útil" le reclamaba cumplir con una verdadera democratización. La fórmula para alcanzar la estabilidad laboral era mantener el *statu quo*, es decir, los espacios establecidos del corporativismo tradicional además de los espacios ganados por el neocorporativismo, sin levantar la exclusión a la izquierda dispuesta a la oposición militante.

En el mediano plazo las estructuras del sindicalismo corporativo se mantuvieron en pie, y nada hacía previsible que desde el gobierno empresarial se desatara una ofensiva para desmantelarlas. Se concluye que el sistema de control sigue siendo funcional en las relaciones laborales y que se ha exagerado cuando algunos grupos empresariales como la Coparmex han reclamado su disolución, ya que de otro modo se tendría que inventar otra forma de regulación de la lucha de clases. En esto enfatizamos que lo esencial es la permanencia de las estructuras de dominación por encima de que hubiera alguna modificación en la imagen, los personajes y prácticas ostensiblemente más abusivas, pero ni aun eso ocurrió con la alternancia de partidos.

El cambio de las reglas del régimen laboral se espera cuando una mayoría parlamentaria reforme la legislación laboral; entre tanto, desde 1996 hasta la actualidad, la Suprema Corte ha veni-

do construyendo un marco jurídico que hace posible implantar su concepción de la libertad sindical. Si se usan esos recursos institucionales a favor de la democratización de los sindicatos o si se produce la temida pulverización y destrucción de los derechos del trabajo, dependerá de los propios trabajadores, pero tampoco está a la vista un movimiento generalizado ni por cuestiones económicas ni por la democratización. Así pues, lo que se vislumbra son cambios graduales de camarillas al frente de los sindicatos y con menor frecuencia casos de democratización. De ser así, no se podrá esperar mucho de la influencia de los movimientos por la democracia laboral en el rumbo de la democratización del sistema político, antes al contrario, dependerá de la democratización del sistema político la posibilidad de que cambie el sistema de dominación laboral.

Esas metas parecen alejarse si nos atenemos a los comienzos de la política laboral del gobierno del PAN, que ya mostró el carácter demagógico del planteamiento de alcanzar un crecimiento anual de más del 7 por ciento del PIB, crecimiento del empleo y del bienestar social, por el contrario, ha acentuado las políticas que acentúan la caída prolongada del salario real y el empleo formal. Contra ello no se ve un marco de libertad para que los trabajadores reviertan esa tendencia mediante el uso de sus derechos de libertad de asociación y huelga, la que es prácticamente inexistente por la disciplina impuesta por las autoridades del trabajo (ejemplo de ello es la declaración de inexistencia de las huelgas de azucareros y automotrices de la Volkswagen en el 2000) y el uso del desempleo como arma infalible para doblar toda resistencia de los trabajadores.

Está a la vista que el nuevo gobierno federal no ha podido ni querido enfrentar la nueva etapa de recesión económica con estrategias de desarrollo y de creación de empleo y fortalecimiento del mercado interno, antes al contrario, el desempleo estructural es el resultado natural de una visión que abandona la economía a las fuerzas espontáneas del mercado, que están en el origen del problema. Es un hecho que el gobierno del PAN se ha propuesto impulsar la precarización del trabajo mediante la re-

forma a la legislación laboral (ley Abascal), la privatización de los fondos de retiro y el desmantelamiento de la seguridad social, entre otras políticas regresivas. Para ello han podido llegar a un entendimiento para formar una mayoría parlamentaria entre el PRI y el PAN, pero las condiciones políticas y la conflictividad social no han dejado que prospere del todo, al menos hasta el 2004.

Esto prueba que el compromiso de respetar el poder de la burocracia sindical corporativa ha colmado las expectativas del proyecto neoliberal, que en cambio se arriesgaría por una vía de democratización sindical y, en general, de tomar en serio la democracia política. Por su parte, los trabajadores habrán de sumar a la agenda histórica de implantar el Estado de derecho en materia laboral, del que forman parte los derechos sociales y humanos del trabajo, la enorme tarea de construir un programa contra la miseria, el desempleo y el desarrollo social.

Libertad o desorganización sindical

HACIA UN CAMBIO DE RÉGIMEN LABORAL

EN LA actualidad parece inobjetable el derecho humano del trabajador a asociarse en defensa de sus intereses, pero llegar a la aceptación universal de ese principio ha llevado toda una historia que arranca en el siglo XIX y no se ha consolidado aun al comienzo del siglo XXI; se luchó por ello en la primera mitad del siglo XIX, fue fundamental para las tres internacionales socialistas hasta la Segunda Guerra Mundial; en la segunda mitad del siglo XX ha seguido siendo un factor equilibrador en la relación entre trabajo y capital en las sociedades capitalistas, sobre todo en las democráticas. Lo que es esencial a ese proceso es la organización de clase, con toda su diversidad de estructuras e ideologías. El significado profundo de la libertad del trabajador es la libertad respecto del poder del capital y del Estado.

La organización sindical avanzaba a escalas cada vez mayores, pero empezó a declinar desde la octava década del siglo XX, no porque hubiera cesado su necesidad, sino porque ha salido perdiendo en la confrontación con las nuevas formas de organización del trabajo y las nuevas concepciones estratégicas del capitalismo en su fase llamada neoliberal.

El concepto de libertad de asociación sindical, en la estrategia neoliberal no se dirige contra la falta de libertades en la esfera de la producción, esto es, frente al capital, sino se orienta hacia un espacio interior al trabajo, a su organización social. Se puede decir que es una coartada perfecta porque reclama un

derecho contra el dominio de los líderes sobre los trabajadores y contra el dominio del Estado sobre los sindicatos. Tal libertad se entendería como una disociación entre el derecho individual y el colectivo para enfrentar la relación con el capital, así como también una separación entre el Estado y toda forma de integración corporativa, fuente de su propia fortaleza para intervenir en la vida económica.

La vía anglosajona ha favorecido la contratación individual y el mínimo posible de sindicatos, en tanto que la vía de la Europa social descansa sobre acuerdos colectivos y generales entre los actores sociales. Bajo la primera vía se aprecia un subterfugio para dispersar la unidad de la organización del trabajo, cuyo efecto sería desagregar y anular la resistencia al capital. Precisamente en los Estados Unidos y Gran Bretaña, junto con países de su órbita como México, en donde ha bajado más drásticamente la tasa de sindicalización. El argumento de una tendencia a reducir el tiempo de trabajo a consecuencia de la revolución científica de la producción, ciertamente incide en la tasa de sindicalización, pero lo que no puede dejarse de observar es que la parte efectivamente ocupada de la fuerza de trabajo está cada vez menos cubierta por organizaciones sindicales.

No se trata pues de una tendencia mecánica de la economía, sino de estrategias que apuntan a un nuevo régimen de dominación sobre el trabajo. En cualquier caso, a lo largo de la historia del capitalismo, la burguesía y el Estado liberal han hecho todo para dificultar la organización autónoma del trabajo; ha sido un camino sembrado de proscripciones de los sindicatos, golpes de Estado antiobreros y verdaderas guerras civiles. En resumen, el proceso histórico ha conocido y conocerá flujos y reflujos, avances y retrocesos, en un conflicto incesante.

En la situación específica del mundo del trabajo en México, la libertad sindical se reivindica contra el Estado corporativo, a la vez contra la subordinación de las clases trabajadoras al Estado y contra el claustro de los sindicatos como estructuras de dominación autoritaria. Como es un bien escaso, cualquier parcela de libertad sindical debería darse por bienvenida, si no fuera

porque no pueden dejar de calcularse los riesgos de dejar que impere el caos en las relaciones entre trabajadores, sindicatos y dirigentes.

En las páginas que siguen se trata un asunto varias veces mencionado en los capítulos precedentes, alrededor de las interpretaciones que ha venido haciendo la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) sobre el principio de libertad de asociación sindical, que forma parte de los derechos individuales y colectivos estatuidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Se ha discutido bastante la opinión de que la Constitución de 1917 ya contenía el corporativismo sindical, sin considerar que propiamente las clases asalariadas modernas son producto de la industrialización y desarrollo económico fruto del proyecto de la Revolución Mexicana de 1910. El corporativismo sindical se fue desarrollando paralelamente a ese proceso de desarrollo y puede ser periodizado; en cada etapa se elaboraron las reglas jurídicas que unas veces reforzaron la unificación y centralización de los sindicatos, y otras forzaron el monopolio de la representación (los trabajadores del Estado).

Lo que caracteriza a la Constitución de 1917 y los afluentes que se sintetizan en su ley reglamentaria de 1931, es la formalización de un derecho social y el reconocimiento pleno de la organización de los trabajadores dentro de pacto nacional, que debía regular con equidad la relación entre capital y trabajo. No obstante esa Ley Federal del Trabajo ya contenía elementos de control institucional sobre las organizaciones de trabajadores y sobre el conflicto laboral, que con el tiempo se ampliaron; en ese punto podemos anotar el arbitraje gubernamental, el tripartismo, el reconocimiento de los representantes, entre otros.

El proceso de integración corporativa fue creando la normatividad correspondiente, del mismo modo que los estatutos que regulan la organización de los sindicatos fueron transformándose en estructuras cada vez más jerarquizadas, burocratizadas y autoritarias. La integración entre sindicatos, partido y Estado generó además otras reglas secundarias, escritas o no, pero que constituyeron una especie de derecho consuetudinario y una se-

rie de dogmas que han guiado a las autoridades y jueces, tanto como al trato entre las fuerzas constitutivas del sistema de intermediación de intereses.

Aquí nos ocupa más específicamente la cuestión de la libertad de asociación sindical que ha sido coartada por diversas normas legales que han protegido al sindicalismo corporativo. Mientras fue hegemónico el modelo de economía mixto dirigido por el Estado no preocupaba el tema, o permanecía marginado en el ámbito de un sindicalismo de izquierda. Fue con el auge del modelo neoliberal y la dirección programática de organismos financieros internacionales que el asunto fue incorporado a la agenda de las reformas estructurales, es decir, a políticas imperativas que se impusieron a muchos países como a México. Este cambio de rumbo, sin embargo, es contradictorio en la medida en que se inserta en los procesos de democratización de numerosos regímenes autoritarios, como el nuestro. Lo es también porque desde el fin de la Segunda Guerra Mundial se ha venido desarrollando una legislación internacional que protege los derechos laborales, particularmente a la libertad de asociación sindical para la defensa de los intereses de los trabajadores, considerado como componente sustancial del Estado democrático de derecho.

En ese contexto, ya en los años noventa, es que interviene la Suprema Corte con algunas resoluciones que pusieron límites al monopolio de la representación ejercido por las burocracias corporativas. Tales disposiciones han suscitado un debate sobre las ventajas y desventajas de la libertad de asociación sindical, cuestión vinculada necesariamente a la democracia sindical. Aquí exponemos algo sobre ese debate, interpretaciones jurídicas y las aplicaciones concretas en diversos conflictos de trabajadores del sector público (véase el capítulo 3 sobre la FSTSE). También nos referiremos a otros aspectos que van configurando un esquema jurídico: la libertad de asociación, el cambio de jurisdicción del apartado B al apartado A del artículo 123 constitucional, el conocimiento público de los contratos colectivos de trabajo y la reelección de los dirigentes sindicales.

La democracia y libertad sindicales son un viejo anhelo de los trabajadores mexicanos sometidos a un régimen corporativo articulado por un partido de Estado. A medida que se constituía el régimen corporativo como pieza clave en la etapa de industrialización y desarrollo económico dirigido por el Estado, los sindicatos fueron perdiendo su autonomía y con ella la libertad sindical. Pero ahora el modelo de intervencionismo ha sido desplazado por el llamado modelo de mercado, con lo que se pone en cuestión el sistema centralizado de organización del trabajo, que antes fue funcional a la planificación. Pero en esta centralidad del trabajo está implicada la capacidad para equilibrar fuerzas con el capitalismo organizado y el poderío de las empresas multinacionales, por lo que el debilitamiento de la capacidad de resistencia de los trabajadores significa un desequilibrio que hace posible a la clase capitalista mundial un amplio margen para disponer libremente de la fuerza de trabajo. Mientras se desvanece la fuerza unificada de los trabajadores el proceso de concentración del capital llega a monopolizar la economía mundial en una escala nunca antes vista.

El predominio del capital transnacional sobre la economía mexicana ha puesto en una posición subordinada al capitalismo interno, de modo que el propio Estado nacional no puede sustraerse a la influencia imperativa de poderes supranacionales, como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo económico (OCDE), etcétera. En la agenda de los cambios estructurales han estado las privatizaciones, libre convertibilidad, desregulación estatista, una de cuyas variables es el trabajo, entre muchas otras políticas. No hemos visto aun por parte del Estado mexicano que haya adoptado una genuina posición contraria. La inserción de México en el mercado mundial, los tratados de comercio y la participación en organismos internacionales no podrían dejar de repercutir en la situación interna.

En el caso que nos ocupa, se ha observado como algo realmente novedoso que la Suprema Corte intervenga haciendo cambios graduales pero significativos a favor de la libertad sindi-

cal, cuando las dependencias laborales del gobierno y los órganos jurisdiccionales tradicionalmente han sostenido al corporativismo. En la segunda mitad de los noventa algunas de sus resoluciones crean las condiciones de un cambio, lo cual suscita la pregunta sobre cuáles son sus motivaciones e implicaciones a largo plazo. Resultaría paradójico que después de toda una historia de resistencia, por lo general vencida, ahora la emancipación de los trabajadores del sistema corporativo y autoritario proviniera de una institución conservadora y subordinada al Poder Ejecutivo como la Suprema Corte de Justicia de la Nación. De ahí que sea necesario buscar la explicación en el contexto de la desregulación de las relaciones laborales y el reacomodo que trae consigo en las formas políticas que forman parte del sistema de dominación.

No han faltado supuestos o reales partidarios de la democracia que han elogiado sin matices a una institución conservadora porque algunas de sus resoluciones socavan el corporativismo, sin considerar las repercusiones implícitas en favor del proyecto capitalista actual. Dicho de otro modo, aun cuando se trata de limitaciones parciales al corporativismo, la Suprema Corte abre las opciones en medio de una cierta transformación del sistema político, ya sea auspiciando un proceso de fragmentación y divisionismo que impida a los trabajadores enfrentar de manera unificada a los poderes concentrados económico y político; o ya sea simplemente para modernizar los elementos de control estatal sobre los sindicatos. Desde hace años se han propuesto cambios políticos en el sindicalismo corporativo mediante reformas legales que no han prosperado, ya sea por su propia resistencia o por el temor del sindicalismo en su conjunto a abrir la puerta a un cambio regresivo en las relaciones laborales.

En la medida en que el país padece una transición siempre inacabada hacia la democracia, el problema de fondo no puede ser resuelto mediante un cambio a la legislación. El antiguo régimen es suficientemente fuerte para impedir en el parlamento un desmantelamiento jurídico del corporativismo; las derechas movidas por los intereses empresariales buscan una precarización del trabajo para lo cual necesitan de una alianza con los legisladores

del PRI, que están de acuerdo en esto pero no en una auténtica libertad y democracia sindicales; las fuerzas de centroizquierda sí tienen un proyecto alternativo pero carecen de la fuerza para lograr un cambio legislativo. El cálculo de pérdidas electorales, la agitación social provocada por las políticas económicas y la disposición de luchar por parte del sindicalismo democrático, son factores que han paralizado la reforma laboral en el plano jurídico.

Respecto a este *impasse* es revelador lo dicho por el titular de la Secretaría del Trabajo al final del gobierno de Ernesto Zedillo, Mariano Palacios Alcocer, quien fue enfático al declarar ante la Cámara de Diputados el 4 de octubre de 2000 que no es cierto que no se haya tocado la Ley Federal del Trabajo,

lo que pasa es que se ha Legislado sin el Congreso. Las resoluciones del Poder Judicial, que viene dando diversas interpretaciones de la Ley, han hecho cambios legislativos que el Congreso, por las razones políticas que se desee, no se ha atrevido o no ha podido aprobar. Si el Congreso no legisla, el Poder judicial seguirá interpretando la ley, y peor aun, si la Cámara de Diputados no legisla, el Senado seguirá ratificando acuerdos, tratados y convenciones internacionales sin necesidad de que intervengan los diputados. Por eso mi respetuoso llamado, señores diputados, a trascender diferencias, a encontrar consensos y a construir las bases del nuevo sindicalismo y de la nueva relación laboral que reclama el México del futuro.¹⁶⁹

Así pues, los cambios se han venido produciendo gradualmente, sin grandes confrontaciones, cuyos efectos se dejan al tiempo, a las soluciones casuísticas de las autoridades laborales de los conflictos laborales. Los cambios han provenido sobre todo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero también han sido consecuencias de los compromisos internacionales del gobierno y de decisiones administrativas de autoridades laborales.

En todo caso, el esquema jurídico-político que viene delineando el Poder Judicial es sumamente estrecho y con implica-

¹⁶⁹ *La Jornada*, 5 de octubre de 2000, p. 12.

ciones riesgosas para la consecución de un orden democrático en la sociedad y en el Estado, siendo que de lo que se trata en un proceso de democratización es de asumir cabalmente la integralidad de los derechos laborales reconocidos internacionalmente.

LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO HUMANO LABORAL

LA LIBERTAD de asociación sindical constituye un derecho humano reconocido internacionalmente, mismo si las legislaciones nacionales como la de México la limitan o evaden. El reconocimiento internacional del derecho a la libre sindicalización se funda en los derechos genéricos a la libertad, a la igualdad, a la libertad de asociación; esta universalidad de los derechos humanos los sitúa por encima de cualquier legislación nacional que no los incluya o incluso los niegue.

De acuerdo con su evolución histórica, dentro de los derechos humanos llamados de segunda generación, se encuentran los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), que incluyen los derechos humanos laborales (DHL). La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) estatuye los siguientes derechos: Artículo 20.1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. Artículo 20.2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación. Artículo 22, a fundar sindicatos y a sindicarse. Artículo 23.4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales incluye los derechos a fundar sindicatos, a la libre sindicación y a formar federaciones y confederaciones de sindicatos (artículo 8). Se reitera este reconocimiento en el Convenio 87 de 1950 y en la Declaración de los Derechos Fundamentales del Trabajo de 1998 de la OIT, así como en la Declaración Americana de Derechos Humanos en el artículo 22.¹⁷⁰ Enseguida se muestra lo esencial de estos derechos en la legislación internacional.

¹⁷⁰Centro de Reflexión y Acción Laboral, *Derechos humanos laborales. Experiencia teórico-práctica para una estrategia integral de protección y defensa*, México, Cereal-Friedrich Ebert Stiftung, 2002, 230 pp., pp. 23-24.

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, (1950). Artículo 11. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otras, sindicatos y afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenas. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado (Lastra, "Inconstitucionalidad...", p. 37).

Carta Social Europea, suscrita por los gobiernos miembros del Consejo de Europa (1961). Artículo 5o. Derecho sindical. Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales y adherirse a esas Organizaciones, las Partes Contratantes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad, o se aplique de manera que pueda menoscabarla. Igualmente, el principio que establezca la aplicación de estas garantías a los miembros de la Fuerzas Armadas y la medida de su aplicación a esta categoría de personas deberán ser determinadas por las Leyes y Reglamentos nacionales" (Lastra, "Inconstitucionalidad...", p. 38).

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Organización de las Naciones Unidas (1966). Artículo 22. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses (Lastra, "Inconstitucionalidad...", p. 38).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1966. “Artículo 8o. Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger a sus intereses económicos y sociales.
- b) El derecho de los sindicatos a formar Federaciones o Confederaciones Nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas.
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.”¹⁷¹

EL CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

AL FINALIZAR la Segunda Guerra Mundial la Organización de las Naciones Unidas auspició la adopción por la OIT de un convenio que garantizara la libertad de expresión y de asociación haciendo frente a la implantación de regímenes corporativo-estatistas, como lo habían hecho los regímenes totalitarios de tipo nacionalsocialista y comunista. Así, la OIT adoptó el Convenio 87 en 1948, del cual tomamos algunos artículos significativos que dan un marco de referencia al debate.

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así

¹⁷¹ José Manuel Lastra Lastra, “Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión”, en Patricia Kurczyn y Carmen Macías Vázquez (coords.), *Libertad sindical: cláusula de exclusión*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Estudios Jurídicos, núm. 25, 2002, pp. 48-49.

como el afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3.1. Las organizaciones de trabajadores y de empleados tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Artículo 3.2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio.

Artículo 9.1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente convenio.¹⁷²

En México el derecho de libertad sindical se garantiza en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional, y en los artículos 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

De acuerdo con la formulación sintética que aporta el Cerebral, la libertad sindical

¹⁷² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Convenios de la OIT ratificados por México*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1983, 360 pp., pp., 150-154.

Significa la posibilidad de asociarse o afiliarse para la defensa de los propios intereses de los trabajadores en un sindicato, sin intervención de autoridades ni de patrones en la vida sindical; libertad para elegir libre y con garantías democráticas a los representantes; protección contra el hostigamiento por causa de afiliación o liderazgo sindical; y facultad de regular y organizar la vida interna del sindicato mediante estatutos.¹⁷³

La integralidad e indivisibilidad de los derechos humanos, permite asumir los derechos humanos laborales (DHL)¹⁷⁴ como parte integrante de aquellos, aun cuando no estén reconocidos expresamente. De ahí que si algún artículo de la LFT viola algún derecho sancionado en la Constitución o tratados ratificados, “tendría que declararse inconstitucional”. La extensión de los derechos humanos entendidos de manera indivisible, configuran en la actualidad el Estado de derecho, condición de un orden democrático que satisfaga el desarrollo equitativo de la sociedad. Por consecuencia, afirma el documento de Cereal, “un Estado que no respete los Derechos Humanos Laborales será un Estado violador de Derechos Humanos y, por oposición al Estado de Derecho, un Estado antidemocrático”.¹⁷⁵

Desde la perspectiva de la unicidad de los derechos humanos, los derechos laborales son interdependientes de los derechos civiles y políticos (a la vida, igualdad, integridad física y emocional, libertad de conciencia, expresión y asociación, acceso a la información y a la justicia, etcétera), se refuerzan y validan unos a otros. De manera que la violación a unos conduce a la

¹⁷³ *Ibidem*, pp. 27-29.

¹⁷⁴ Los DHL se articulan en 10 ejes: empleo estable, salario suficiente, condiciones satisfactorias de trabajo, libertad sindical, contratación colectiva, huelga, derechos a equidad de género, protección al trabajo de menores, irrenunciabilidad a derechos adquiridos, justicia laboral. Actualmente en México son reclamados como DHL: la eliminación del apartado B del artículo 123 constitucional, acceso a guardería para los hijos de las trabajadoras, permiso con goce de sueldo para atender a los hijos enfermos, participación de los trabajadores en la administración de las empresas, garantías democráticas de elección sindical (*ibidem*, pp. 27-29, 26-27)

¹⁷⁵ *Ibidem*, pp. 29, 30, 36, 47, 49.

negación de otros y a la destrucción del Estado de derecho, siendo los responsables en los hechos los patrones, las autoridades públicas y los dirigentes sindicales controlados por aquéllos.

Así por ejemplo, constituye una negación de la libertad de los trabajadores para escoger a sus representantes, “ya sea porque no hay elecciones o si las hay éstas sean manipuladas”. Las autoridades laborales usan el argumento del respeto a la autonomía sindical para permitir los abusos de los dirigentes contra sus agremiados, siendo que es el Estado el que en primer término viola la libertad de asociación y el derecho a la autonomía de los sindicatos, expresamente porque autoriza la violación y protege a sus funcionarios violadores.¹⁷⁶

En esa calidad de derecho humano los laboristas mexicanos toman como punto de referencia la tesis de Mario de la Cueva para quien

la libertad general de asociación es uno de los derechos individuales del hombre, en tanto que la libertad sindical es un derecho de clase, cuyo objetivo primero es igualar la fuerza del trabajo y la del capital y lograr para los trabajadores condiciones dignas en la prestación de los servicios.

Por esa razón, la asociación profesional se reglamenta aparte de las garantías individuales, en el ámbito de las garantías sociales. El mismo autor hace una distinción entre el derecho individual y el colectivo: es personal de los trabajadores para sindicarse o no, y es un derecho colectivo del sindicato para autoorganizarse o actuar con independencia.¹⁷⁷

En este tema se refleja una discusión más amplia entre el liberalismo basado en derechos individuales frente a la concepción de la primacía de los derechos comunitarios o colectivos, a

¹⁷⁶*Ibidem*, pp. 54, 55.

¹⁷⁷Héctor Santos Azuela, *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, México, UNAM, 1987, 318 pp. Véase el capítulo “México: la libertad sindical en el marco del Convenio Internacional número 87”, pp. 141-197, pp. 141-142, 146, 147, 156. La referencia a Mario de la Cueva proviene de su obra *Nuevo derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1981, t. II, p. 242.

los que se supeditan los primeros. La controversia gira en torno al problema de si es posible articular una concepción formal de la libertad, sin presuponer un concepto históricamente específico, es decir, si la libertad debe ser explicada desde la perspectiva liberal de los derechos individuales o desde la perspectiva de las normas compartidas por la comunidad, en el contexto histórico y social, y no desde un punto de vista abstracto y asocial, o sea, que los individuos sólo tienen derechos en tanto emanen del bien público. Para la segunda postura, el individualismo no conduce a una comunidad solidaria, sino que es fuente de tendencias desintegradoras y egoístas en la sociedad moderna.¹⁷⁸

La libertad sindical en su aspecto colectivo tiene dos aspectos, positivo y negativo. En la parte positiva, según parafrasea Héctor Santos, el Convenio 87 establece “el derecho de los trabajadores para crear una o más de sus organizaciones sindicales por empresa, profesión o rama industrial”; también es positivo el derecho de los sindicatos a formar una federación o confederación, sin previa autorización. En su aspecto negativo, la potestad para no adherirse a ninguna o separarse de las mismas.¹⁷⁹

En realidad el Convenio 87 plantea un derecho general de los trabajadores a “constituir las organizaciones que estimen convenientes” pero no indica dogmáticamente, como si se tratara de un principio de validez universal, que deban crearse más de un sindicato en una empresa, eso es una posibilidad implícita, pero son las condiciones históricas concretas las que crean las necesidades particulares del desarrollo de la libertad de asociación en cada país.

REGISTRO SINDICAL

LA LIBERTAD sindical tiene una segunda dimensión, la autonomía frente al Estado y los patrones. Como lo hemos visto antes, el Convenio Internacional 87 reconoce el derecho de los sindicatos para, sin autorización previa, determinar su composición y estructura, es decir, la libertad interna y externa para la defensa de sus

¹⁷⁸ Jean L. Cohen y Andrew Arato, *Sociedad civil y teoría política*, México, Fondo de Cultura Económica, 2001, pp. 27-30.

¹⁷⁹ *Ibidem*, pp. 148, 153.

intereses. Supone el derecho a la libertad de los sindicatos para organizar sus asambleas, elegir su directiva y adoptar sus acuerdos y resoluciones. En México, la libertad colectiva sindical comprende varias facultades: redactar sus estatutos, elegir a sus dirigentes, determinar su organización y actividades y definir su programa de acción. Por consiguiente, implica la prohibición de que el Estado intervenga en la formación o existencia del sindicato, su constitución no requiere autorización previa. Es por eso que Santos Azuela concluye que la personalidad jurídica, según la jurisprudencia, “no nace en el momento de su registro, sino desde la época de su constitución”; y que, como procedimiento administrativo de comprobación, debe ser público; de otra manera contraviene el principio estatuido por el mencionado Convenio 87.¹⁸⁰

Así pues, la libertad sindical, teóricamente, se expresa en tres elementos indisociables, tal como lo ha sintetizado Mario de la Cueva: creación del sindicato, su vida interna y la acción externa. En la vida interna los sindicatos cuentan con la facultad de administrar con libertad su patrimonio y la admisión o expulsión de sus miembros.¹⁸¹ Su actividad externa se refiere a la asociación en otras organizaciones y a la solidaridad.

Contrariamente a estas especificaciones de la libertad sindical, en la Ley del Trabajo en México estatuye el registro de los sindicatos, los dirigentes y los estatutos como un requisito para adquirir la personalidad jurídica. En esencia es un mecanismo de control y represión del Estado sobre las organizaciones; de un lado impone el sindicalismo corporativo y por otro se utiliza para aniquilar cualquier intento de sindicalismo democrático. La legislación laboral lo ha establecido y reforzado gradualmente con cada vez más requisitos que vienen a reforzar el predominio de la burocracia corporativa, y el caso más reciente es el “Proyecto Abascal” impulsado sin éxito por el gobierno empresarial de Vicente Fox, tendiente a reforzar un diseño político autoritario

¹⁸⁰ Héctor Santos, *op. cit.*, pp. 141-142, 158-159, 153-154, 175-176.

¹⁸¹ *Ibidem*, pp. 160-161.

sobre la clase obrera, ajeno del todo a la democracia, a la libertad y a la justicia.

En la misma ley se encuentra la contradicción con la libertad de asociación sin autorización previa para adquirir la personalidad jurídica. Efectivamente, los artículos 357 y 358 parecen confirmar lo establecido por el artículo constitucional 123, fracción XVI, que inviste a los sindicatos de personalidad jurídica, cuya conformación se permite “sin necesidad de autorización previa”. Pero los artículos 364, 365 y 366 establecen un “procedimiento meramente administrativo para que un sindicato obtenga su registro de la autoridad laboral”; igualmente, el *Manual de derecho del trabajo*, que instruye en el manejo de la legislación por la Secretaría del Trabajo, indica que por vía administrativa los sindicatos están sujetos a disolución, suspensión o cancelación.¹⁸²

Así lo confirma el laboralista Jesús Castorena cuando afirma que “para que el sindicato adquiriera personalidad debe gestionar su registro ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, si se trata de actividades de jurisdicción local, y ante la Secretaría del Trabajo, si lo es de jurisdicción federal”; para el registro de federaciones y confederaciones son las mismas reglas y la autoridad registradora es la Secretaría del Trabajo (art. 382). A favor del registro se argumenta que es el medio por el que la autoridad “reconoce que la constitución y la organización de los sindicatos es legal y los capacita para el ejercicio de las funciones que la Ley les asigna”. Para obtener el registro se tienen que hacer constar por escrito el acta constitutiva, estatutos, designación de directiva y la lista de afiliados, “pues de no constar por escrito no existe ni puede existir el sindicato ya que no se le puede materialmente registrar” (véase el artículo 366, fracción III).¹⁸³

Es representativa de la mentalidad controladora la idea del laboralista Euquerio Guerrero, quien no sólo estaba de acuerdo

¹⁸² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Manual de derecho del trabajo*, México, Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo, 1982, 631 pp., pp. 463, 466, 429, 427.

¹⁸³ J. Jesús Castorena, *Manual de derecho obrero. Derecho sustantivo*, México, s. ed., 1971, 310 pp., pp. 241-242, 246.

con que el sindicato debe proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, sino además consideró incompleta esta obligación, ya que “deberían proporcionar informes a toda clase de autoridades” en cuanto a cambios de la mesa directiva, estatutos y altas y bajas de sus miembros. Respecto a la formación de federaciones y confederaciones de sindicatos, le parecía lo más normal que la Secretaría del Trabajo ejerciera el registro, lo que debía servir para mantener su unidad y “acrecenar su fuerza”.¹⁸⁴

A los requisitos mencionados en la ley, las autoridades añaden otros administrativos de manera arbitraria con el fin de impedir el ejercicio de derechos por parte de los trabajadores. En lo que toca a los primeros, no se trata de orientaciones indicativas sino de obligaciones que se manipulan para no conceder el registro o para dárselo a los mercaderes de contratos colectivos. De la personalidad jurídica deriva que el sindicato pueda celebrar actos jurídicos:

Celebrar contrato colectivo de trabajo, asociarse para integrar federaciones y confederaciones; concertar los pactos de solidaridad nacional e internacional (...); puede estar en juicio por derecho propio (...) así como para exigir la vigencia de los pactos celebrados con el patrón. Es además, representante legal de sus agremiados... (arts. 375 y 376 de la LFT).

En sentido contrario, la consecuencia de la falta de personalidad jurídica es la inexistencia jurídica. Entonces, concluye Castorena:

Una práctica administrativa ha establecido, contra el texto legal, que las reformas estatutarias no producen efecto y la mesa directiva carece de representación en tanto la autori-

¹⁸⁴Euquerio Guerrero, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1977, 581 pp., pp. 297-298.

dad no declara haber registrado las unas y la otra. La medida pone en manos de la autoridad la vida de los sindicatos.

El sindicato que no reúna alguno o algunos de los requisitos no existe de hecho, los actos del sindicato son nulos, es motivo de la cancelación del registro y de “liquidación forzada” del sindicato (art. 369, fracción II). En su opinión la certificación de los acuerdos de asamblea sólo sería necesaria en caso de controversia. Pero “la controversia es la excepción y la excepción no puede servir de base para regir la vida normal de los sindicatos. (art. 377)”.¹⁸⁵

Específicamente este intervencionismo estatal en los sindicatos para controlarlos políticamente mediante el registro previo, se resume en los siguientes mecanismos puestos de relieve por Santos Azuela.

1. La formación de sindicatos, federaciones y confederaciones depende de la voluntad del Estado.
2. Se impide a los trabajadores decidir libremente qué tipo de sindicato les conviene formar, ya que la legislación dispone una clasificación (gremiales, de empresa, de industria, nacionales de industria y de oficios varios) en la que encasilla a las organizaciones, cuya transgresión motiva negar el registro discrecionalmente por los tribunales de trabajo.
3. La ley dispone la obligación de los sindicatos a proporcionarles los informes necesarios con respecto a sus actividades, los cambios de dirigentes y en los estatutos, y a informarles sobre las altas y bajas de sus miembros.
4. Las autoridades registradoras califican a conveniencia los principios democráticos contenidos en los estatutos, mientras que en sentido contrario interfieren en esos estatutos al conferir todo el poder a los secretarios generales y comités ejecutivos, por encima de la voluntad de los afiliados y sus asambleas que teóricamente deben ser la instancia máxima de decisión.
5. El sindicato que no se registre carece

¹⁸⁵Castorena, *op. cit.*, pp. 243, 244, 248.

de la personalidad para demandar la firma, revisión o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el emplazamiento a huelga por cualesquiera de los tres motivos anteriores, la representación de sus afiliados, la defensa de sus prerrogativas, etcétera. 6. Para verificar la autenticidad de la solicitud de los trabajadores del registro de un sindicato, frecuentemente el actuario de la junta de conciliación realiza el recuento delante del patrón y del sindicato controlado, ejerciendo intimidación y no en pocas ocasiones violencia, que inhibe la libre decisión de los trabajadores. 7. El registro sindical es considerado confidencial por las autoridades, lo que ha propiciado los contratos de protección con sindicatos ficticios que obtienen su registro por las autoridades aun sin cubrir los requisitos, lo que bloquea el registro de un contrato auténtico. 8. Impide el registro de organizaciones democráticas o independientes, exigiendo requerimientos difíciles o imposibles de cumplir, con lo que obliga a los trabajadores a recurrir al amparo, dando tiempo a los patrones para reprimir; además de que las tácticas dilatorias desalientan a las bases. 9. Otra obstrucción es exigir que el padrón de afiliados lleve la firma del patrón, lo que permite la injerencia de éste para formar el sindicato o para aniquilarlo. Se otorga con aires de formalidad un arma represiva que se agrega al largo catálogo de medidas represivas, de corrupción, división, desestabilización y muchos otros, proscritos en el artículo 133 de la LFT, contra las cuales deliberadamente no se prevén sanciones. 10. Asimismo se interfiere en la autonomía interna de los sindicatos al prohibirles involucrarse en actividades mercantiles con propósito de lucro (artículo 378), que se interpone en el camino de construcción de una economía social.¹⁸⁶

Finalmente hemos de insistir en que estamos ante un régimen político impuesto a la organización de los trabajadores,

¹⁸⁶H. Santos, *op. cit.*, pp. 160-161, 164, 167, 170-171, 172, 173, 176, 178-181.

para el cual se diseñaron y diseñan las normas convenientes. El control político sobre el sindicalismo que por un lado protege el monopolio que sobre la sindicalización poseen los sindicatos controlados, y por el otro impide la sindicalización autónoma, no es una anomalía o una disfunción, sino un componente sustancial del corporativismo. Los abusos de poder, la corrupción en la venta de contratos, de los sindicatos mismos y su patrimonio son tolerados conscientemente por el Estado, porque funcionan como una especie de compensación por los servicios de control que prestan los pseudolíderes. Pero esta situación no se puede enderezar con nuevas facultades de intervención del poder público para frenar los abusos, sino con un régimen de derecho que garantice la libertad y autonomía sindicales.

TESIS DEL BANCO MUNDIAL SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL

A LA UNIDAD organizativa de los trabajadores no se le puede considerar monopolista, excepto cuando en los regímenes totalitarios y muchos autoritarios se crean organizaciones únicas subordinadas al Estado; pero si los trabajadores de manera autónoma han construido organizaciones unificadas, cabe en el ejercicio de su libertad asociativa. La oposición entre pluralismo y sindicalismo único no puede interpretarse como una oposición entre el bien y el mal porque siempre corresponde a la explicación histórica evaluar las necesidades de una u otra opción. De hecho, por más extensa que sea una organización unitaria nunca ha comprendido a la totalidad de los trabajadores. Por ejemplo, es sabido que ningún sindicato internacional ha llegado a reunir a la totalidad de los trabajadores de uno sólo de los monopolios transnacionales.

En realidad la oposición entre regímenes políticos se da en la actualidad entre una concepción que enfatiza el derecho individual contra el derecho colectivo de los trabajadores; el neoliberalismo enfatiza la libertad individual no por la libertad en sí misma, sino porque permite desorganizar o dispersar la fuerza reunida de los trabajadores.

Para el Banco Mundial y otros organismos con la misma orientación, los sindicatos son aceptables cuando colaboran con la empresa en el aumento de la productividad, pero son un estorbo para la modernización cuando cumplen su cometido histórico de defender las condiciones de trabajo y el salario.¹⁸⁷ El Banco Mundial atribuye a los sindicatos la responsabilidad de la distribución inequitativa del ingreso y del empleo, como si ellos tuvieran las riendas de la gestión de la economía de la empresa y de un país cualquiera. En contra de lo que se ha considerado como derechos humanos laborales, el BM concibe la libertad sindical como un derecho individual de afiliarse o no, y como una violación de ese derecho la existencia legal de un sólo sindicato por empresa; en cambio, afirma que la existencia de dos o más sindicatos los hace mejorar su función, aunque reconoce que eso conduce a la fragmentación y la rivalidad, que dañarían el proceso productivo.

De acuerdo con el informe de 1995 (World Development Report 1995. *Workers in an integrating world*),¹⁸⁸ los sindicatos pueden tener efectos positivos o negativos según los incentivos a los que respondan y el marco normativo en que actúen. Los efectos que le parecen positivos de los sindicatos incluyen el proporcionar una voz colectiva a los trabajadores, equilibran las relaciones de poder con los empresarios, limitando el comportamiento arbitrario, explotador y vengativo de éstos; además promueven la estabilidad de la fuerza de trabajo. Asimismo pueden compartir sus conocimientos de cómo mejorar la productividad si confían en que compartirán los beneficios de los cambios de organización; si involucran a los trabajadores en mejorar la eficiencia el sindicalismo puede asociarse con una organización

¹⁸⁷ De acuerdo con el estudio compilado por De Allende *et al.* (1998), el Consejo Internacional para el Desarrollo Educativo (CIDE) y la OCDE, los sindicatos y las organizaciones estudiantiles son los principales factores que interfieren con la dinámica de las instituciones, ya que las "organizaciones que agrupan a profesores, estudiantes y empleados administrativos ejercen presiones capaces de bloquear o neutralizar proyectos innovadores que consideraran nocivos para sus intereses". Carlos María de Allende, Graciela Díaz Hernández y Clara Gallardo Vallejo (comps.), *La educación superior en México y en los países en vías de desarrollo desde la óptica de los organismos internacionales*, México, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 1998, 68 pp.

¹⁸⁸ World Bank, *World Development Report 1995. Workers in an integrating World*, World Bank-Oxford University Press, 1995, 142 pp.

más productiva; también fomentan la equidad salarial entre sus propios miembros, y luchan contra la discriminación de las mujeres o que pertenecen a minorías étnicas. Todas estas condiciones mejoran la productividad de los trabajadores.¹⁸⁹

Lo que en primer lugar le parece negativo de los sindicatos al BM es su comportamiento monopolista.

Los sindicatos actúan frecuentemente como monopolios mejorando los salarios y las condiciones de trabajo de sus afiliados a expensas de los inversionistas, los consumidores y los trabajadores no organizados. En algunos países se comportan como monopolios que protegen a una minoría de trabajadores relativamente prósperos a costa de los desocupados y de los que trabajan en los mercados rurales y en el sector informal, y en consecuencia reducen las oportunidades de empleo de estos últimos en el sector formal de la economía.

El costo de los altos salarios se pasa al consumidor en forma de altos precios; los trabajadores organizados son una minoría en muchos países y al obtener altos salarios afectan la distribución del ingreso respecto de los demás trabajadores. En suma, “las acciones de los sindicatos pueden afectar adversamente la distribución de las ganancias”. Obviamente estos argumentos son exagerados toda vez que reconocen que “en muchas economías desarrolladas sólo una pequeña fracción de la población trabajadora llega a trabajar con los sindicatos”, y es más notoria esta exageración cuando menciona algunos casos de países subdesarrollados:

la cobertura sindical es de menos del 4 por ciento de la fuerza laboral en Pakistán, 5 por ciento en Kenya y 10 por ciento en Malasia. En tal caso la configuración de los sindicatos puede jugar un papel importante en la determinación de las diferencias de pago entre los trabajadores en la pequeña y

¹⁸⁹ *Ibidem*, pp. 80-81.

formal economía y la vasta población trabajadora informal y rural.

También el BM critica a los sindicatos que manejan su poder contra los ajustes estructurales a la economía, la liberalización y reorientación de las empresas estatales, y lo ejemplifica con las huelgas generales en la India y la larga historia de oposición en América Latina. “En muchos países la oposición sindical a la liberación del comercio y a la privatización es una estrategia racional para el mantenimiento de salarios altos de los trabajadores sindicalizados en el corto plazo y a expensas de los trabajadores no sindicalizados.”¹⁹⁰

Contra esta situación formula una receta: “Promoviendo la competencia interna y la apertura a los mercados internacionales se ayudará a la disminución de esos efectos negativos.” Con ese mismo fin de minimizar tales “efectos negativos” de los sindicatos, el BM propone a las economías pobres, según la “experiencia”:

mercados competitivos de productos y regulaciones y redes institucionales designadas para proteger la libertad de asociación y de organización de los trabajadores, incluido el derecho de cada uno a afiliarse al sindicato que ellos decidan, o incluso no afiliarse a ninguno.

La legislación de muchos países estipula el derecho a la creación de sindicatos como un derecho propio, como un derecho básico de libertad humana. Este es el fundamento legal para la creación de sindicatos que sean libres e independientes. [...] Tal legislación usualmente permite el establecimiento de más de una unión que represente a un grupo dado de trabajadores; esto es un fuerte incentivo para establecer uniones que mantengan la calidad de sus servicios. Los límites en la legislación en el número de sindicatos por empresa son vistos como una infracción en los derechos de los trabajadores. La fragmentación y rivalidad sindical son algunas veces disruptivas (...), el costo de las negociaciones

¹⁹⁰ *Ibidem*, pp. 81-82.

se incrementa si los trabajadores tienen muchas representaciones. Estos hechos son usualmente negociados mediante cooperación con los empleados ofreciendo incentivos para la negociación en conjunto. La libertad de asociación también acompaña el derecho de no ser forzado a asociarse.¹⁹¹

La solución combinada que propone el BM es el libre mercado y que el Estado dé garantías a la libertad individual para asociarse o no. El primer aspecto limita la capacidad de los sindicatos para elevar los salarios (efecto negativo), y es constatable que a menor sindicalización mayor es el mercado de trabajo informal. El segundo aspecto es básicamente político, o sea, que no influyan criterios políticos en su elevación. Prefiere que los acuerdos salariales sean descentralizados en el nivel de la empresa y no nacionalmente centralizados porque benefician al sector minoritario organizado. Asimismo censura a los gobiernos que niegan la libertad de asociación, es decir, la organización fuera de los sindicatos oficialmente reconocidos, y que favorecen a los fuertes grupos de presión para mantenerse en el poder, porque distorsionan la política laboral. De este “análisis empírico” saca una conclusión política: las libertades políticas van de la mano con la libertad de los sindicatos para organizarse.¹⁹²

En fin, el BM no ha dejado de insistir en la desregulación del “mercado de trabajo” eliminando entre otras cosas la negociación colectiva obligatoria (contratos ley), así como “eliminar” el ingreso obligatorio a sindicatos (la cláusula de exclusión por ingreso).¹⁹³ De no ser un sindicalismo colaboracionista con la pro-

¹⁹¹ *Ibidem*, pp. 82-83.

¹⁹² *Ibidem*, pp. 84, 85, 86, *Cuadernos para Trabajadores*, núm. 26, “Aportes para el debate sobre la libertad sindical”, México, julio-agosto de 1999, pp. 38-39; Guadalupe Cortés, “La línea sindical del Banco Mundial”, *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 31, 1996.

¹⁹³ En el 2002 el Banco Mundial recomendó a México reformar la LFT en los siguientes términos: “Se debe eliminar el sistema actual de pagos por despido, la negociación colectiva y contratos obligatorios para la industria (contrato ley); repartición obligatoria de utilidades; las restricciones a los contratos temporales, de plazo fijo y de aprendizaje; los requisitos de promoción basados en antigüedad; los programas de capacitación proporcionados por las empresas; y las obligaciones por los empleados subcontratistas (patrón indirecto)”, “Evidencias. Flexibilizar la normatividad laboral”, Banco Mundial, junio de 2001, núm. 808, p. 21, en Cereal, *op. cit.*, p. 71.

ductividad, es mejor minimizar el papel de los sindicatos. El sindicalismo es aceptable cuando hay colaboración en el proceso productivo y para mejorar la productividad de la empresa, pero no cuando los sindicatos de las grandes empresas las obligan a compartir sus ganancias mediante el alza de salarios. En suma, la libertad de asociarse o no es un aliciente de la tasa de ganancia.

Así pues, la corrección política que pretende el BM, sustentada en la historia del derecho de asociación sindical, radica en la libertad de no afiliarse y en la existencia de varios sindicatos frente al mismo patrón, aunque reconoce que esto fragmenta a los trabajadores y genera el conflicto intersindical. De esta manera identifica la libertad de asociación con el libre mercado, que por sí mismo tiene la capacidad para equilibrar los salarios, reducir las desigualdades en el ingreso de los trabajadores sindicalizados y no organizados, y el empleo formal. La argumentación contra los salarios elevados establecidos por las rigideces de los convenios colectivos y las políticas estatales de estabilización del conflicto social, va en el sentido de bajar los salarios, una equiparación de los salarios a la baja, todo lo cual conduce a lo que hipócritamente objetó, al abuso de los empresarios.

El bienestar general relacionado con un salario mínimo general es un tipo de intervención estatal que corrige la disparidad entre los trabajadores sindicalizados y los que no lo están, pero esto no es posible unilateralmente fijado por el gobierno sino mediante el pacto social. La regulación del salario y de las condiciones de trabajo mediante convenios en los niveles de la empresa, la rama de industria y nacional, requiere de la intervención de los sindicatos; esto a su vez requiere de acuerdos entre los sindicatos de todo tipo, es decir, presupone el pluralismo sindical.

TESIS DE LA SUPREMA CORTE SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL

A MEDIADOS de los noventa se empezó a ver claramente un cambio en ciertas reglas que habían protegido el corporativismo social de corte estatista. En 1994 se eliminó de la Ley de Sociedades Cooperativas, la obligatoriedad de que el gobierno registrara

las sociedades cooperativas y sus federaciones y confederaciones. Después la SCJN asestó dos golpes severos al corporativismo empresarial y sindical confirmando la libertad de asociación establecida en la Constitución, que sirvieron de antecedentes en la extensión de las tesis sobre la libertad de asociación sindical.

En cuanto al corporativismo empresarial, se trató de una resolución respecto a demandas promovidas en 1995 por integrantes de las cámaras patronales de comercio e industria, donde se interpretó que el artículo 9o. constitucional, garante del derecho de asociación era violado por la Ley de Cámaras Empresariales, la cual establecía la obligatoriedad de asociarse, reforzada con sanciones, y no concedía la libertad de salirse de las cámaras. La corte estimó que en esa situación ya no había libertad, pues ella implica poder integrar una cámara o no. En consecuencia, declaró la inconstitucionalidad del artículo 5o. de dicha ley, que significaba un aspecto clave del corporativismo empresarial impuesto por el Estado.

El artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria impone a los comerciantes e industriales la obligación de inscribirse en la cámara que le corresponda y de no hacerlo se le sancionará con una multa.

Correlativamente, la autoridad no podrá prohibir que el particular se asocie; no podrá restringir su derecho a permanecer en la asociación o a renunciar a ella, ni, tampoco, podrá obligarlo a asociarse. Consecuentemente, el artículo 5o. de la Ley de las Cámaras de Comercio y de las de Industria al imponer la obligación a los comerciantes e industriales a afiliarse a la Cámara correspondiente, viola la libertad de asociación establecida por el artículo 9o. constitucional.¹⁹⁴

Al respecto Castorena explica que no obstante estar previstos en la LFT, la forma de organización de los patrones para la defensa de sus intereses no han sido los sindicatos de patrones

¹⁹⁴ Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, t. II, octubre de 1995, tesis P/J. 28/95, p. 5.

sino las cámaras de industria y comercio regidas por su propia ley. Los rasgos corporativos de tipo fascista se fijaron también a estas organizaciones, específicamente los siguientes:

1. Su carácter obligatorio, ya que todos los comerciantes e industriales debían pertenecer a una cámara e inscribirse cada año; 2. su constitución se sometió a previa autorización por la Secretaría de Industria y Comercio (hoy de Economía), facultada para aprobar sus estatutos, convocar a asambleas extraordinarias y para disolver las cámaras; 3. son únicas, no puede existir en una localidad dos cámaras; 4. son “órganos de consulta del gobierno”.¹⁹⁵

Siendo coherente con este principio, la corte lo aplicó al sindicalismo burocrático en 1999, considerando que la estipulación de un sólo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, apartado 13, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.¹⁹⁶

Fue un acontecimiento que en 1996 la SCJN emitiera la jurisprudencia 11/96 confirmando el derecho de los trabajadores de organismos públicos descentralizados a regirse por el apartado A del artículo 123 constitucional. Con esta resolución se abrió un campo inusitado para que alrededor de 54 sindicatos de organismos descentralizados pudieran escapar del apartado B y alcanzar los mayores derechos establecidos en el apartado A y con ello abandonar la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), aunque hasta la fecha esto ha ocurrido en pocos casos. Hemos abordado el tema en el capítulo anterior sobre la FSTSE.

En 1999 la SCJN hizo una nueva intervención mediante la jurisprudencia 43/99 de una mayor amplitud porque alcanza

¹⁹⁵ Castorena, pp. 249-250.

¹⁹⁶ *La Jornada*, 23 de abril de 2001, p. 14.

a los trabajadores del sector público y del privado. No se refiere a todo el espectro de la libertad sindical, sino sólo a la libertad de asociación, entendida en lo que respecta al derecho individual del trabajador de asociarse o no, y la libertad de formar más de un sindicato en las dependencias del sector público. Fue una decisión importante pero limitada, más allá quedaron pendientes para el Legislativo grandes cuestiones en torno a la libertad y la democracia en el ámbito laboral, entre ellas la fusión de los apartados A y B del artículo 123 constitucional, la supresión del registro sindical, el pleno derecho a elegir dirigentes por voto universal, directo y secreto, y la proscripción de prácticas corporativas como la afiliación forzosa al Partido Revolucionario Institucional (PRI) y la depuración de los “sindicatos de protección”.

El retorno a la constitucionalidad en cuanto a la libertad sindical, según esta jurisprudencia 43/99, es positiva y negativa y tiene tres aspectos:

1. Un aspecto positivo que consiste en la facultad del trabajador para ingresar a un sindicato ya integrado o constituir uno nuevo; 2. Un aspecto negativo, que implica la posibilidad de no ingresar a un sindicato determinado y la de no afiliarse a sindicato alguno; y 3. La libertad de separación o renuncia de formar parte de la asociación.” De ahí concluye que “Ahora bien, el mandamiento de un sólo sindicato de burócratas por dependencia gubernativa que establezcan las leyes o estatutos laborales, viola la garantía social de libre sindicación de los trabajadores prevista en el artículo 123, Apartado B, fracción X, de la Constitución Federal de la República, toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.¹⁹⁷

¹⁹⁷ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. IX, p. 5, mayo de 1999, tesis P/J. 43/99.

La libertad sindical es una garantía constitucional y se reitera en la LFT: establece el derecho a formar sindicatos sin “autorización previa” (art. 357) y además “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él” (art. 358). En contradicción con esto, el artículo 395 indica que “en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”, sin perjuicio de los trabajadores que ya existan y no pertenezcan al sindicato, siempre que exista la cláusula de exclusión en dicho contrato.¹⁹⁸ Hasta aquí la libertad de trabajo condiciona la libertad sindical, pero no se extendía a la posibilidad de formar más de un sindicato en un centro de trabajo.

Bajo esos criterios, la Suprema Corte confirmó el derecho a constituir sindicatos del sector público paralelos a otros ya existentes. De este modo, la corte atendió los reclamos de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT al gobierno mexicano por el incumplimiento de lo pactado en el Convenio 87.¹⁹⁹ El Comité de Libertad Sindical de la OIT establece que esta libertad constituye una extensión de los derechos civiles y políticos contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Sin embargo este reconocimiento es parcial y tendencioso porque las autoridades del trabajo simplemente hacen a un lado los otros aspectos, como en el caso de la no intervención del Estado en la vida sindical.

La tesis de la Suprema Corte invoca los convenios suscritos por el Estado mexicano con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), particularmente el Convenio 87, firmado en 1950 y en vigor desde 1951; no obstante que el gobierno mexicano se comprometió a incorporar dicho convenio en la legislación, esto no ha ocurrido. El meollo de la cuestión es que dicho convenio establece que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que limite ese derecho. Además, no toma

¹⁹⁸ *Ley Federal del Trabajo*, México, Editorial Sista, 1994, 226 pp., pp. 61, 65.

¹⁹⁹ *La Jornada*, suplemento *Masiosare*, 6 de junio de 1999, p. 11.

como referente el Convenio 98, en vigor desde 1951, que establece el derecho de sindicalización y negociación colectiva de los servidores públicos, mismo que el gobierno mexicano se ha negado a suscribir.²⁰⁰ Lo mismo ocurre con la prohibición a sindicalizarse a los trabajadores del sector público en funciones militares, policiacas y de seguridad.

Como se mencionó antes, la tesis de 1995 del Banco Mundial sobre la libertad de asociación consiste en el derecho individual de afiliarse al sindicato de su elección o de no afiliarse a ninguno, además considera violatorio de ese derecho estipular el número de sindicatos en una empresa. Ambas tesis son idénticas a la jurisprudencia dictada por la Suprema Corte en 1999, que también considera violatorio del derecho de libre asociación el limitar a un sólo sindicato en cada dependencia de gobierno. De esta manera subsiste una oposición de términos entre el derecho individual y el derecho colectivo, en la que la balanza se inclina a favor de la primera toda vez que la drástica caída de la tasa de sindicación a escala internacional y en México se expresa en una disminución proporcional de los afiliados y del número de sindicatos, es decir, esas interpretaciones no han fortalecido a los sindicatos de cualquier tendencia que sean.

Así pues, la libertad sindical según la legislación existente, admite la libertad de pertenecer o de separarse de un sindicato, de manera que la jurisprudencia mencionada viene a añadir la libertad de crear más de un sindicato paralelo al titular del contrato colectivo o incluso varios contratos, lo cual es una interpretación de la tesis del Convenio 87 del “derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes”. Lo significativo del asunto no es que el Banco Mundial avale esta concepción de la libertad sindical, sino el uso político que se le puede dar, en nuestro caso, no para terminar con el corporativismo, sino para debilitar a los sindicatos como tales, con lo que se pueden prever situaciones en que los trabajadores se encuentren atrapados entre sindicatos corporativos, sindicatos blancos y sindicatos real-

²⁰⁰Campos Linas, *op. cit.*, pp. 20-22.

mente autónomos, en disputa permanente, anulándose unos a otros.

VENTAJAS Y RIESGOS DE LA JURISPRUDENCIA 43/99

¿CUÁL ES la consecuencia estratégica de la Jurisprudencia 43/99 de la Suprema Corte? En el momento en que fue emitida (mayo de 1999) estaba plenamente vigente el corporativismo priísta, todavía garantizado por el gobierno federal aunque mermado y cercado por la crisis del sistema político. La Suprema Corte abrió una vía por la cual se podría quebrantar paulatinamente la dictadura de los líderes en los sindicatos de trabajadores del Estado, evitando un largo conflicto con la burocracia sindical en su conjunto y su posible unificación ante la necesidad de sobrevivir.

Con el triunfo electoral del 2 de julio de 2000, la derecha tuvo a su disposición varios instrumentos para enfrentar al sindicalismo corporativo y al resto del sindicalismo. Si realmente se hubiera propuesto destruir el corporativismo pudo servirse de los instrumentos de control de que dispuso el régimen del PRI, especialmente la toma de nota para el registro de los sindicatos y dirigentes. Depende de una decisión política registrar a sindicatos nuevos o renovados en sus principios, estructura y liderazgo, y también negar el registro a dirigentes que no sean elegidos por procedimientos democráticos; lo contrario es lo que se ha preferido, registrar a dirigentes aliados.

La resolución de la corte deja a los trabajadores la decisión de tomarla o dejarla; casuísticamente, los dirigentes de todo tipo pueden optar por las varias opciones que se abren. Los trabajadores pueden renovar el sindicalismo cambiando dirigentes y democratizando sus organizaciones, o bien crear nuevos sindicatos, dejando a los viejos aparatos que perezcan por sí mismos.

Existen entre sindicalistas y laboristas democráticos interpretaciones divergentes de dicha jurisprudencia de la corte. Por un lado la consideran como un avance respecto al derecho de sindicalización, pero al mismo tiempo les parece parcial y peligrosa para la unidad de los trabajadores porque hace posible la desor-

ganización, en un contexto en el que no ha terminado el sistema corporativo. La oscilación tiene referencias objetivas, ya que por un lado existe una historia de luchas contra el corporativismo en el sector público, mientras que por otro el capital financiero internacional presiona para derribar los obstáculos que le opone el sindicato como tal.

El aspecto positivo de afiliarse a un sindicato o formar uno nuevo implica la posibilidad de romper el monopolio de la representación, lo cual en sí mismo es problemático. Por un lado, expone el laboralista Jesús Campos Linas, “si el ordenamiento supremo no consigna expresamente una limitante, ello trae consigo la autorización implícita para que [...] conformen un sindicato, no obstante la preexistencia de otro”. Por otro lado, si esto se generalizara, acarrearía la pulverización.²⁰¹

Otra reflexión es la relativa al derecho individual a la sindicalización, que se opone al derecho social. Así, por ejemplo, Manuel Fuentes discrepa de los principios en que se inspira la jurisprudencia ya que “no puede considerarse que el individuo sea el actor único de la libertad sindical, como ahora se pretende hacer creer...”; por el contrario, “la libertad sindical [es] colectiva, entendida como la capacidad de la organización gremial para ejercer acciones ante las autoridades laborales para la defensa y mejoría de sus agremiados”. Esta acepción parece restringida a la regulación estatal y deja aparte la relación obrero-patronal.

Por su parte, María Eugenia Meza y Óscar Alzaga coinciden en que es indebido enfocar la voluntad individual separada del derecho colectivo de coaligarse en defensa de los intereses comunes. En cambio, las cláusulas de exclusión son materia de convenio colectivo entre sindicato y empresa, sin que sean obligatorias como lo preveía la Ley Federal del Trabajo (LFT) de 1931. En su opinión el problema debe ser resuelto en el ámbito de la autonomía sindical para que haya libertad de contratación colectiva

²⁰¹ Jesús Campos Linas, “Tesis de jurisprudencia 43/1999. ¿Libertad sindical?”, *Revista Trabajadores*, núm. 12, mayo-junio de 1999, p. 40.

sin intromisión del Estado, en tanto que la afiliación o desafiliación compete a los propios sindicatos.²⁰²

También María Estela Ríos afirma que la sindicalización es una necesidad y no algo de libre elección; es el medio para equilibrar las faenas del mercado. El derecho a la sindicalización es colectivo y social, y la libertad sindical, un derecho del trabajador que ejerce colectivamente. El neoliberalismo “sostiene la libertad individual del trabajador para no ser sindicalizado, en apoyo a una política disgregadora de los trabajadores que se está implementando de muchas formas”. Concluye que si la voluntad del Estado fuera destruir el corporativismo bastaría que dejara de intervenir en la vida interna de los sindicatos y respetara su autonomía.²⁰³

Existe la convicción compartida por muchos laboristas de que las tesis de la SCJN tienen efectos desintegradores, aunque no deja de tener ventajas. Manuel Fuentes considera que dicha jurisprudencia es un avance porque declara inconstitucional el artículo 68 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que obliga a adherirse a una sola federación de sindicatos; pero al permitir la existencia de más de un sindicato por dependencia, conlleva la posibilidad de disgregar los sindicatos y debilitar su afiliación, e implica un retroceso porque varios sindicatos no podrían ejercer sus derechos colectivos de representación para la consecución de sus reivindicaciones.

Desde la perspectiva de los movimientos democratizadores, hace notar José Luis Contreras que “fue el resultado de la lucha de los trabajadores del Estado por acabar con la atadura legal que les impide formar autónomamente sus organizaciones sindicales y para evitar que se les afilie obligatoriamente a una sola central a nivel federal o estatal”.²⁰⁴ Esta visión la comparte Óscar Alzaga, para quien resulta de “una lucha emprendida por varios

²⁰² María Eugenia Meza y Óscar Alzaga, “Sobre la autonomía sindical”, *La Jornada Laboral*, 26 de septiembre de 1996, p. 6.

²⁰³ Estela Ríos, en *Aportes para el debate sobre la libertad sindical*, 1999, *op. cit.*, pp. 10-13.

²⁰⁴ José Luis Contreras Montes, *Aportes para el debate sobre la libertad sindical*, *op. cit.*, pp. 21-25.

grupos de trabajadores por lograr que se les reconozca el derecho a formar mas de un sindicato por dependencia, sea federal o de algún estado”.²⁰⁵

La jurisprudencia es limitada, afirma Manuel Fuentes, porque algunos aspectos del sistema de control sobre los sindicatos permanecen intactos y restringen legalmente la libertad sindical, como es la capacidad discrecional de las autoridades de registrar a los sindicatos. No basta esa libertad sindical si los trabajadores no pueden tener la titularidad de las condiciones generales de trabajo porque no son pactadas bilateralmente, deja limitado el ejercicio del derecho de huelga y la discrecionalidad de la autoridad laboral para su aplicación.²⁰⁶

En el mismo sentido, Jesús Campos Linas sostiene que la mencionada jurisprudencia mantiene las formas de sujeción mediante los registros de sindicatos y sus directivas, la restricción al derecho de huelga y el inexistente derecho de negociación colectiva a que da lugar el apartado B. De ahí concluye que la autonomía sindical en México no existe o tiene márgenes estrechos para su ejercicio. El autor subraya el concepto de autonomía sindical como un aspecto complementario de la libertad, esto es, autonomía respecto del Estado y no sólo como relación entre trabajadores y sindicatos.

Del mismo modo que los laboristas citados, Jesús Campos advierte que la jurisprudencia puede ayudar a dividir o a pulverizar los sindicatos; el Estado y la patronal pueden provocar luchas intergremiales al favorecer a sindicatos afines; “se pueden intensificar permanentemente las luchas intergremiales” y descuidar la lucha contra el enemigo común; asimismo se pueden afectar derechos fundamentales como la contratación, la titularidad de la materia de trabajo, la lucha por mejores condiciones de vida y de trabajo. En resumen, la jurisprudencia “forma parte de toda una estrategia neoliberal de carácter global, tendiente a

²⁰⁵ Óscar Alzaga, “La libertad sindical y la jurisprudencia de la Corte”, en *Aportes para el debate...*, *op. cit.*, pp. 31-36.

²⁰⁶ Manuel Fuentes, en *Aportes para el debate... op. cit.*, p. 5-8 (Fuentes, 1999: 5-8).

desaparecer o a minimizar a las organizaciones obreras, bajo el principio de que el mejor sindicato es el que no existe".²⁰⁷

Para determinar el alcance estratégico de la jurisprudencia son relevantes las preguntas que formula José Luis Contreras: ¿se firmarán las condiciones generales de trabajo sólo con el sindicato mayoritario? Mientras que el gobierno controle la toma de nota y los registros sindicales, ¿se podrán constituir sindicatos verdaderamente libres y autónomos?, ¿la creación de varios sindicatos no divide la fuerza de los trabajadores ante su patrón? En caso de huelga, ¿cómo evitar el enfrentamiento con los trabajadores no afiliados al sindicato emplazante? Estos aspectos son centrales, ya que se presentan en el momento en que la estrategia neoliberal tiene como objetivo central debilitar y pulverizar la fuerza de los sindicatos bajo las directrices del Banco Mundial.²⁰⁸

En el mismo sentido se pronunció J. A. Almazán, para quien las resoluciones de la Corte obedecen a una estrategia gubernamental frente al corporativismo sindical y la lucha de la clase obrera: *a)* genera un entorno internacional que le favorezca ante las reclamaciones de la OIT; *b)* satisface la demanda de sectores patronales que aprovecharían el pluralismo sindical para avanzar en su modelo de flexibilidad laboral sin necesidad de reformas legales; *c)* introduce una cuña en el proceso de reorganización democrática del movimiento obrero, al posibilitar el reconocimiento de disidencias sindicales afines a sus políticas.²⁰⁹

Por su parte, la UNT llegó a las mismas conclusiones antes reseñadas. La jurisprudencia hace un reconocimiento tardío e incompleto porque persisten limitaciones a los derechos de los trabajadores en el apartado B y su ley reglamentaria, concretamente al derecho de huelga y la falta de bilateralidad en la contratación. Corrige una aberración de la normatividad laboral que subsistió 40 años, pero advierte que incrementa peligrosamente la capacidad del gobierno y los empresarios para intervenir to-

²⁰⁷ Jesús Campos Linas, *op. cit.*, p. 19.

²⁰⁸ Contreras, *op. cit.*

²⁰⁹ *La Jornada*, suplemento *Masiosare*, 6 de junio de 1999, p. 11.

davía más en los sindicatos. Respecto al origen de la jurisprudencia, interpreta que es una respuesta del gobierno mexicano a las exigencias de la flexibilización de los sistemas laborales impuestos a los trabajadores por el capital multinacional en prácticamente todo el mundo. Habida cuenta de que el régimen presidencialista no ha confiado, sostuvo que el presidencialismo ha convertido a los poderes legislativo y judicial en instrumentos “para aplicar y validar directrices que provienen del capital multinacional y de los organismos financieros a nivel mundial”.

La UNT impugnó el papel que se ha adjudicado la Suprema Corte de “instrumento para imponer decisiones autoritarias, que no resuelven el fondo del problema” y que pueden “constituir un mecanismo para debilitar y liquidar a los sindicatos, sin desmantelar el corporativismo, ni establecer las bases de un sistema laboral productivo y democrático”.

Por el contrario, la UNT propuso desarrollar la autonomía y democracia sindicales, tan importantes como la promoción de la libertad de asociación sindical, mediante algunas disposiciones anticorporativas: eliminar la intervención del gobierno en la vida sindical, eliminar el sistema de simulación de la contratación colectiva que son los contratos de protección y de corrupción; eliminar el registro de sindicatos y contratos y garantizar la independencia del gobierno de las juntas de conciliación y arbitraje, entre otras medidas.²¹⁰

JURISPRUDENCIA A FAVOR DE LA REELECCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES

GRACIAS AL principio de no reelección, los sindicatos de trabajadores al servicio del Estado se habían preservado de uno de los rasgos característicos del sindicalismo, que es la ocupación vitalicia de los cargos. Esto no hacía más democráticos a los sindicatos, sólo les daba más juego a las burocracias de los sindicatos

²¹⁰ Unión Nacional de Trabajadores, “La jurisprudencia de la corte y la libertad sindical”, *Trabajo y Democracia Hoy*, núm. 50, mayo-junio de 1999, pp. 46-49.

federados. Ahora se autoriza la reelección, lo que trae consigo la tendencia a la monopolización del poder, que ya ocurre en los sindicatos federados, en los que se refuerza la tendencia debido al nepotismo.

Con motivo del amparo de la justicia federal concedido al Sindicato de Controladores del Tránsito Aéreo el 13 de junio de 2000, la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió por unanimidad que es inconstitucional el artículo 75 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, que prohíbe la reelección de los dirigentes. Dicho artículo únicamente dice: “Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos.”²¹¹

Según su interpretación, el artículo 123 constitucional no prohíbe la reelección, más bien garantiza la libertad de asociación de los trabajadores en defensa de sus intereses. El artículo impugnado viola la libertad sindical porque “constituye una limitante al derecho de los trabajadores para asociarse en sindicatos, restringiendo el periodo de duración en sus cargos a los directivos”.

La decisión de la corte también se sustentó en el Convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, el cual es congruente con el artículo 123, que establece el derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades, constituir las organizaciones que estimen convenientes “sin ninguna distinción y sin autorización previa”, así como afiliarse a éstas con la sola condición de acatar sus estatutos, “sin que en ninguna parte se establezca o aluda siquiera alguna limitante para el nombramiento de sus dirigentes sindicales”, o al término que éstos deban durar en sus cargos, “y mucho menos, a la imposibilidad de su reelección en la mesa directiva”.²¹²

A sabiendas de que la elitización en los sindicatos es un componente del funcionamiento antidemocrático del corporativismo, la resolución propicia el reforzamiento de las burocracias

²¹¹ Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, *Legislación federal del trabajo burocrático*, México, Porrúa, 1992. 638 pp., p. 49.

²¹² *La Jornada*, 14 de junio de 43, p. 31.

sindicales. Ella misma no deja lugar a dudas cuando dice: “no pasa inadvertido para esta Suprema Corte” que dicha reelección es un derecho que “si es mal ejercido puede estratificar clases dominantes dentro de los propios trabajadores con todos los vicios que como consecuencia suelen darse” por lo que “el uso deplorable e indeseado de ese derecho no debe limitar las libertades sindicales que otorga la Constitución, sino a través del ejercicio responsable, maduro y democrático que los propios trabajadores hagan de sus derechos”.

Al elaborar esta interpretación, la corte se apoya en otros principios que tienen un alcance mayor y debieran ser respetados en la vida sindical, como son: funcionar con verdadera libertad para sus integrantes, sin que el Estado intervenga directa o indirectamente en la designación de sus dirigentes; que se asegure la representación auténtica de los trabajadores mediante elecciones libres y directas, “sin apreciar presiones políticas o económicas; que se establezca un sistema objetivo y eficaz para exigir responsabilidades a sus dirigentes, y proscribir cualquier tipo de sanciones por razones políticas o ideológicas”.

En compensación por autorizar la reelección de los dirigentes, establece otras exigencias que afectarían a los estatutos sindicales y a la propia legislación, como son la prohibición al Estado de intervenir en la elección de dirigentes, lo que implica la proscripción de la toma de nota de los sindicatos y de los dirigentes por parte de las autoridades laborales. La elección libre y directa de los dirigentes es la condición esencial para terminar con el corporativismo, pues permite que los sindicatos se conviertan en fuerzas activas de la democracia económica. Los mejores ejemplos de negación absoluta de democracia son las elecciones de dirigentes seccionales en el sindicato petrolero (octubre de 2000) y la sexta reelección de Leonardo Rodríguez Alcaine en el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), ambos bajo la protección del gobierno saliente de Ernesto Zedillo y del nudo de intereses que representa el PRI.

Las ideas sobre la democratización sindical de la corte, no las concretó en jurisprudencia por lo que no tienen la fuerza de las normas. No obstante, incluyen reivindicaciones que gozan de consenso dirigidas a reformar el sistema político, que son la libertad para elegir a los dirigentes, que supone la no intervención del gobierno ni en la manipulación ni mediante el registro oficial; otros obstáculos a remover que no le han merecido atención a la corte ni a ninguna autoridad, que no son atribuibles a las autoridades sino a los líderes son la rendición de cuentas por parte de los dirigentes y la prohibición de emplear la represión contra los disidentes, entre otras medidas para establecer la libertad sindical.

ACUERDO DE LOS GOBIERNOS DE MÉXICO,
ESTADOS UNIDOS Y CANADÁ PARA DAR A CONOCER
LOS CONTRATOS COLECTIVOS

ESTE ACUERDO trilateral fue firmado el 18 de mayo de 2000 por el secretario del Trabajo y Previsión Social (STPS), Mariano Palacios; el secretario de Trabajo de Estados Unidos, Alexis M. Herman, y la ministra de Trabajo de Canadá, Claudette Bradshaw. Obliga a la STPS a dar a conocer el contenido de los contratos colectivos en sus centros de labores y a realizar recuentos mediante listas de votantes legítimas y por sufragio secreto.

La declaración conjunta prevé la realización de seminarios para tratar el tema de la libertad de asociación, el registro sindical, los procedimientos para obtener o impugnar los contratos colectivos de trabajo y otros temas. Se comprometieron a que en un plazo de 90 días (agosto de 2000) se desarrollarían los trabajos para llevar a la práctica los programas derivados, y a concluir el plan de acción en 15 meses contados a partir del mismo mes de mayo (agosto de 2001). A raíz de este acuerdo, el gobierno de México reconoció que la libertad de asociación sólo puede consolidarse cuando los trabajadores tengan la libertad de elegir a sus propios representantes.

El representante de la AFL-CIO en México, Jeff Hermanson, declaró que el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN) es insuficiente para atender y sancionar el incumplimiento de las leyes nacionales y convenios internacionales por parte de las empresas extranjeras que se asientan en México. “Los gobiernos se comprometen sólo a realizar seminarios y conferencias, pero eso no es acción.” Por su parte, la representante del Congreso Laboral Canadiense, Anna Nitoslawska, dijo que es necesario fortalecer las alianzas entre trabajadores y otras fuerzas de la sociedad civil como única alternativa para avanzar en el cumplimiento de derechos frecuentemente vulnerados, como la libertad sindical, y hacer frente a la discriminación laboral. A su juicio, “hasta el momento, ante la apertura comercial en América del Norte no hay reglas claras.”

El acuerdo trilateral responde a los reclamos presentados por los trabajadores de las transnacionales Itapsa y Han-Young, que hicieron a través del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) ante las oficinas nacionales administrativas en Estados Unidos y Canadá del ACLAN. A partir del acuerdo, el FAT pretendía que también se aplicara a los casos de las empresas KS de Aguascalientes y Crisa de Irapuato, transnacionales que violan los derechos fundamentales de los trabajadores en México. El FAT consideró que con ese acuerdo “se retoman los reclamos históricos del sindicalismo democrático en México” para que se respete la libertad de asociación obstaculizada por los criterios de las juntas de Conciliación y Arbitraje y el contubernio de empresas y líderes corruptos.²¹³

El acuerdo abre la posibilidad de que los trabajadores conozcan e impugnen los contratos que firman supuestos líderes con los empresarios a espaldas de los trabajadores, lo que es una condición en el combate contra los contratos de protección. No menos importante es el compromiso de que los recuentos para dirimir la titularidad de los contratos se haga con padrones no falseados por los patrones y mediante el sufragio secreto; a esto

²¹³ *La Jornada*, 5 de junio de 2000.

último le faltan algunas especificaciones que lo garanticen, aunque por sí mismo sería un avance para la libertad sindical impedida por las autoridades laborales y el gobierno.

LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEL DISTRITO FEDERAL DA A CONOCER LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

EL ACUERDO trilateral mencionado dio pie a que el gobierno del Distrito Federal, que ya era gobernado por el Partido de la Revolución Democrática (PRD) y no por el PRI, tomara una medida administrativa de la mayor importancia práctica, a condición de que los trabajadores actuaran, cosa nada fácil porque en muchas empresas no saben que existen sindicatos y contratos registrados.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (JLCADF), a través de su presidente, publicó en un boletín (10 de agosto de 2000) la decisión de que cualquier trabajador podrá obtener copia de su contrato colectivo de trabajo con sólo exhibir su credencial de identificación y cualquier medio de prueba que acredite su relación de trabajo. En el mismo boletín, la junta informó que existían hasta esa fecha 107,000 contratos en la ciudad de México, de los cuales se revisaron legalmente sólo 5,219 en forma integral y 3,155 por salarios, es decir, sólo el 9.4 por ciento. Esto es un reconocimiento de que una inmensa mayoría de los contratos colectivos de trabajo son ficticios, de protección para empresas firmados con pseudodirigentes. No obstante que es una medida administrativa susceptible de ser anulada también administrativamente, es útil en los casos en que se emprendan procedimientos para el registro de contratos, sindicatos y dirigentes auténticos.

Al respecto, el laboralista Arturo Alcalde hace notar que durante muchos años se ha reclamado hacer transparente el registro de contratos colectivos, el manejo de cuotas sindicales y el patrimonio de los gremios. Con dicha decisión de la junta local se hace posible identificar sus condiciones de trabajo y el nombre y la dirección de su líder. En ninguna otra junta de

conciliación se ha permitido esta transparencia en la información. “El carácter secreto de estos archivos ha constituido la piedra de toque del contratismo de protección patronal y del régimen de corrupción imperante.”²¹⁴

Alcalde concluye que:

Después de casi tres años (desde 1997) de gobierno democrático en la capital se ha criticado, con razón, que el tema laboral y sindical no han ocupado la importancia debida ni en los presupuestos de gasto ni en las medidas tomadas. Se ha perdido un tiempo muy valioso para lograr que la democracia llegase a los centros de trabajo y a los gremios. Sin embargo, hoy se ha tomado una medida en la dirección correcta que quita un obstáculo fundamental para que los trabajadores puedan lograr recuperar las formas gremiales secuestradas por mafias... [y termina diciendo], ojalá otras juntas estatales y la propia Federal de conciliación y arbitraje transitaran en esa senda.²¹⁵

Es evidente que la disposición de hacer público el registro de contratos colectivos no es más que una premisa para el saneamiento de las relaciones laborales, el resto dependerá sólo de la movilización de los trabajadores, lo que a su vez demandaría del gobierno la no intromisión, y por consiguiente el fin de la represión a pedido de patrones y líderes.

CONCLUSIÓN

A CONSECUENCIA de la derrota electoral del PRI en el 2000 se tenía la esperanza de que se acelerara el derrumbe del corporativismo bajo la acción de los movimientos democráticos de los trabajadores, pero al arribar de la derecha al poder lo que hizo fue reforzarlo. Por lo tanto sigue pendiente la reforma democrática al

²¹⁴ Arturo Alcalde Justiniano, “Buena noticia laboral”, *La Jornada*, agosto de 2000.

²¹⁵ *Ibidem*.

sistema político y remover el enorme obstáculo que significa para ello el corporativismo. De ahí que, aunque esperanzadora, esta era la salida menos probable en la coyuntura, más bien se vislumbraba el triunfo del proyecto neoliberal, particularmente en cuanto a la reforma a la legislación laboral mediante una alianza en lo sustancial entre el PAN y el PRI, golpe que no podrían quitar de encima los trabajadores quizás por décadas.

En condiciones de debilidad del sindicalismo de centro era un cálculo equivocado insistir en que era posible negociar una legislación laboral que combinara dos componentes: aceptar cierta dosis de flexibilización al gusto neoliberal, a cambio de la supresión de los controles corporativos en la legislación. Se ignoró un tercer factor que no era tan contradictorio como se decía, combinar la desregulación de las relaciones de trabajo con la preservación de los controles corporativos aunque se perdieran las protecciones al trabajo.

En suma, la reforma laboral avanzó por la vía jurídica, dejando a las autoridades laborales el grado de aplicación según la relación política con la burocracia sindical. Dicho de otra manera, jurisprudencia de la Suprema Corte en torno a la libertad de asociación sindical se convirtió en un instrumento de negociación que o bien podía servir para ganar la docilidad de los líderes, o bien podía abrir el camino a la democratización de las relaciones laborales. En los siguientes años del gobierno de Vicente Fox se constató lo primero, mediante una combinación estratégica entre la Suprema Corte y el Poder Ejecutivo.

Las resoluciones de la corte en torno a la libertad sindical presenta dos aspectos contradictorios por su origen y consecuencias: por un lado, se trata de resoluciones derivadas de demandas interpuestas por sectores opositores a las direcciones corporativas, por lo tanto forman parte de una trayectoria histórica de lucha disidente por la democracia e independencia sindicales. Pero esos legítimos movimientos no consiguieron una solución positiva, sino que abrieron la posibilidad de un uso distinto, siguiendo la vieja técnica heredada del PRI de recoger demandas sociales, resolverlas parcialmente, desnaturalizarlas y revertirlas

mediante un arreglo que refuerza los mecanismos de control sobre las organizaciones de trabajadores.

Las reformas fueron pensadas bajo una estrategia de largo plazo, ya fuera provocando cambios graduales al corporativismo en caso de victoria del PRI en las elecciones federales de 2000, o bien permitiendo una desregulación del trabajo más rápida en caso de una victoria del Partido Acción Nacional (PAN). Como resultó vencedor en las elecciones el proyecto empresarial, se puso en práctica una estrategia combinada: reciclar el sindicalismo corporativo y, con su apoyo, apurar la desregulación del trabajo.

Del lado de las alternativas, no cundió como era de esperar el movimiento de las bases para desbancar a las burocracias y recuperar las organizaciones para sus verdaderos fines. La esperanza puesta en el “gobierno del cambio” por las disidencias y por los sindicatos de izquierda y de centro, se topó con el hecho de que no cambió nada. El gobierno de Vicente Fox pudo haber construido primero una forma pluralista de interlocución con el mundo sindical que terminara de una vez con el monopolio de la interlocución; después pudo pasar a una segunda etapa de desestructuración de la simbiosis entre burocracia sindical, administración pública y partido de Estado. Pasado el primer año de razonable espera, quedó claro que estas reformas fueron puestas de lado.

En el ámbito específico de los trabajadores del sector público, no ocurrió ninguna avalancha de sindicatos paralelos, ni los sindicatos de organismos descentralizados se acogieron en masa al apartado A del artículo 123 constitucional. La fragmentación de FSTSE no provino de ahí. Si la intención política ha sido desarticular la capacidad de defensa de las organizaciones de trabajadores y dejar manos libres al gobierno para disponer de la fuerza de trabajo en sus planes de gestión pública (por caso la privatización de los fondos de retiro), la domesticación de la FSTSE había que conseguirla por una vía entonces no explotada, la lucha por el poder entre camarillas de dirigentes.

Lo que está en juego en los sindicatos bajo jurisdicción de los apartados A y B del artículo 123 constitucional es la demo-

cracia y la autonomía sindicales, pero eso depende de que los trabajadores sepan aprovechar el desajuste del sistema para democratizar sus sindicatos y establecer una relación distinta con el Estado y con las organizaciones patronales. Llegado el caso de una reforma favorable a los trabajadores que incluya la derogación del apartado B del artículo 123 constitucional, sería posible que los trabajadores del sector público gozaran de una libertad sindical que es incapaz de asegurar por sí sola la prohibición de una federación única en el sector público.

En el fondo, un cambio de rumbo hacia la democratización depende de atajar el papel legislador que ha asumido la corte y asumir directamente la reforma en el Poder Legislativo, lo que a su vez depende de que llegue a formarse una mayoría de centroizquierda, decidida a profundizar la democratización del sistema político y económico, incluyendo a cabalidad la libertad sindical.

La salida no está en las resoluciones judiciales, sino en una reforma de la legislación laboral que elimine definitivamente la intervención gubernamental en la vida de los sindicatos, al mismo tiempo que preserve y fortalezca los derechos colectivos fundamentales: contratación colectiva, autonomía sindical, huelga, seguridad social y participación de los trabajadores en la gestión productiva. Supone también abrir el juego pluralista dentro de los sindicatos, en el que las corrientes de los trabajadores puedan mostrar su fuerza real dentro del binomio unidad-diversidad. Esto dependerá de la posibilidad de formar un amplio bloque de alianzas en el que distintos actores sociales presionen unificadamente por una reforma laboral que establezca un nuevo equilibrio entre capital y trabajo, lo que necesariamente deberá formar parte de un impulso reformador del sistema político en su conjunto. Si este impulso no se sostiene y desarrolla, lo más probable es que avance el esquema flexibilizador de las relaciones laborales por la vía de los hechos en los centros de trabajo, por la vía legislativa con la "ley Abascal" y con la jurisprudencia de la SCJN.

La libertad sindical en un régimen corporativo y de partido de Estado plantea centralmente la disolución de las relaciones de integración entre el Estado y los sindicatos, es decir, terminar con los mecanismos de sujeción que han impedido toda libertad sindical, como parte del conjunto de derechos humanos laborales y políticos hasta hoy negados a los trabajadores. La agenda es más que clara desde hace muchos años.

1. Uno de los aspectos del corporativismo a proscribir, es el reconocimiento oficial discrecional de sindicatos y dirigentes (la toma de nota), un mecanismo que ha servido para otorgar de manera extralegal la interlocución privilegiada al sindicalismo oficial, y que ha sido especialmente útil para someter a las burocracias a la política económica dictada por la alianza histórica entre el gobierno y la élite empresarial mediante los pactos tripartitos y multisectoriales.

2. La aplicación discrecional de la normatividad para favorecer organizaciones huecas o para destruir organismos reales es otra dimensión de la dictadura que ahoga la democracia en la vida interna de los sindicatos.

3. Las tesis de la Suprema Corte en torno a la libertad sindical no afectan tanto al pasado corporativo como al futuro del sindicalismo. La libertad sindical se restringe a la libertad de asociación, entendida como el derecho individual del trabajador de asociarse o no; este derecho repercute en la nulidad jurídica de la cláusula de exclusión en los contratos colectivos, tradicionalmente usada como medio coercitivo por los sindicatos corporativos, de manera que la afiliación sindical no sería una condición para obtener o conservar el empleo. Por esta vía individual los sindicatos perderían la exclusividad en la contratación y podrían vaciarse. De ahí la necesidad de conservar la cláusula de exclusión por ingreso para mantener la unidad y exclusividad de la organización.

4. El derecho de formar más de un sindicato en las dependencias del sector público, termina con el sindicato único favoreciendo un pluralismo que no puede entenderse mecánicamente como democrático; aun suponiendo que los dirigentes sean

leales a su clase, la fragmentación dificulta enormemente la capacidad de acción unificada e introduce un aliciente a la conflictividad intersindical. Llevado al plano político, la presencia de varios sindicatos en un centro de trabajo, afiliados a distintas centrales convierte la acción reivindicativa en algo incoherente en la misma empresa, en una rama y en el conjunto nacional, como lo testimonia el sindicalismo francés y otros.

En lo que se refiere a los trabajadores del apartado A del artículo 123 constitucional, cabe la posibilidad de que se les aplique el sindicalismo paralelo, más de un sindicato en las empresas. La existencia de dos o más sindicatos por cada dependencia del gobierno o empresa, debilita la capacidad de negociación de los trabajadores al reducir la representatividad de cada uno y al complicar la eficacia de la acción ya que cada sindicato actuaría por su cuenta. El patrón puede interferir manipulando a uno u otro sindicato, de modo que la determinación de cuál es el sindicato mayoritario y cuál el minoritario de hecho está en manos del patrón. Así pues, este concepto estrecho de libertad sindical, en el contexto en que aparece, es una vía equivocada para resolver el problema histórico del corporativismo.

5. Falta garantizar el derecho de los trabajadores a la auténtica contratación colectiva, por lo que es un modesto avance la decisión derivada del Tratado de Libre Comercio de América del Norte de hacer públicos los contratos y con ello eliminar el secreto que rodea a los contratos de protección, a los ficticios líderes y a los sindicatos fantasmas con sus estatutos registrados sin conocimiento de los trabajadores. Falta todavía que eso realmente se ponga en práctica y que incluya los procedimientos para impugnar los falsos contratos colectivos de trabajo, así como la vigencia real de la libertad de información sobre el registro de sindicatos, dirigentes y estatutos, en tanto no se suprima la facultad de registrar por parte de la Secretaría del Trabajo.

6. Asimismo es imperativo prohibir al Estado intervenir en la elección de dirigentes. La jurisprudencia mencionada no garantiza la libertad de elegir dirigentes mediante el sufragio directo y secreto, la libertad en los "recuentos" para elegir tanto el

sindicato como a los dirigentes mayoritariamente representativos que ostenten la titularidad de los contratos, mediante listas de votantes legítimas, sin coerción por líderes, empresarios ni complicidad de las autoridades laborales. Las elecciones libres son la condición de la autonomía sindical y para que se constituya en un elemento activo de la democracia económica. De manera general, se trata de terminar con la intromisión del gobierno y los patrones en la vida sindical y en la toma de decisiones que corresponden únicamente a los trabajadores.

7. Un aspecto indispensable de la libertad sindical es el establecimiento de mecanismos de control sobre los dirigentes, especialmente la rendición de cuentas en materia de las facultades de representación, sobre las negociaciones con otros actores, sobre el manejo de las cuotas y el patrimonio de las organizaciones.

8. Un complemento político indispensable, además de la supresión de la cláusula de exclusión por separación, es la prohibición de emplear la represión contra los disidentes por parte de los líderes, que tradicionalmente ha contado con el respaldo de las autoridades políticas.

Muchos otros elementos para la reforma laboral ya han sido planteados en vistas a la democratización sindical, de lo que se trata ahora es de emprender la transformación del régimen corporativo.

La inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. ¿Contra el corporativismo o contra los sindicatos?

INTRODUCCIÓN

ENTRE 1996 y 1999 la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha emitido una serie de resoluciones en torno a la llamada libertad sindical, entre las que destacan por sus efectos sobre el sistema político, en primer lugar, la tesis que concede a los trabajadores de organismos descentralizados del Estado la libertad para acogerse a la jurisdicción del apartado A del artículo 123 constitucional y abandonar el apartado B, que adolece de mayores desventajas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Hemos visto cómo este derecho tiene doble filo ya que potencialmente puede debilitar el monopolio de la representación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, aunque hasta la actualidad no ha ocurrido el desgajamiento de numerosos sindicatos como era previsible.

Una segunda tesis implica mayores consecuencias al estipular el derecho de los trabajadores de la administración pública de pertenecer o no a los sindicatos únicos, o de crear más de un sindicato en las dependencias públicas, cuyo efecto también es romper el monopolio de la representación. En tercer lugar destacamos el criterio que la SCJN ha venido configurando mediante ejecutorias en torno a la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión (CE), razón por la que todavía no alcanza el estatus de norma de aplicación general; es importante hacer notar que ahora este criterio se aplica a los sindicatos de empresas regidas por el apartado A del artículo 123 constitucional.²¹⁶

²¹⁶Véase *supra*, cap. 5, "Libertad o desorganización social".

Estas interpretaciones de la SCJN ocurrieron antes de la alterancia de partidos en el gobierno federal en el año 2000 y desde entonces delineaba el marco jurídico y político para un cambio profundo en el sindicalismo mexicano, ante el que se abrían dos opciones básicas y sus posibles combinaciones: existía la oportunidad largamente deseada para desencadenar un proceso de democratización de los sindicatos y hacer una realidad la regulación por los trabajadores de las relaciones laborales. La segunda opción la proyectaba la experiencia de tres sexenios de reformas neoliberales, expresadas programáticamente por la derecha política, del PRI y el PAN, y por la capa superior de la clase capitalista, reformas que venían progresando en parte gracias a la colaboración del sindicalismo corporativo, de modo que el objetivo de impedir toda resistencia organizada de los trabajadores era incompatible con la democratización.

Ambas opciones obedecían a tendencias objetivas que se traslapaban, lo que explica la ambivalencia de las nuevas reglas adoptadas por la SCJN. La intervención de la Suprema Corte fue requerida por movimientos de trabajadores que intentaban liberarse del dominio de líderes corporativos. Las solicitudes de amparo contra despidos por causas políticas actualizaron el debate en torno a la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. No era un problema nuevo, pero la cuestión tomó un giro cuando los grupos disidentes se vieron favorecidos por la Suprema Corte en contra de la aplicación de la cláusula de exclusión.²¹⁷

La cláusula de exclusión fue incorporada a la primera Ley Federal del Trabajo (LFT, art. 246) de 1931, legalizando lo que ya se pactaba en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley para ramas industriales. Gracias a la movilización de los sindicatos, en primer lugar la CROM que era entonces la más gran-

²¹⁷ Hasta mediados del 2001 se acumularon tres casos en los que los trabajadores interponen amparos ante la Suprema Corte contra la aplicación de la cláusula de exclusión. El primero comenzó en julio de 1997 en el ingenio El Potrero, cuando 588 trabajadores deciden constituir un sindicato separándose del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Alcohólica, perteneciente a la CTM, dirigido repetidamente por Enrique Ramos; el amparo se resolvió en abril del 2001. A este caso se sumó un movimiento por independizarse del mismo sindicato cetemista en la sección 31 del ingenio San Cristóbal. El tercer caso ocurrió en la industria huleira. *La Jornada* 29 de abril de 2001, p. 37.

de, la LFT de 1931 reconoció la legitimidad de las cláusulas de exclusión en los artículos 49 y 216, pero también resolvió el problema a favor de la libertad negativa. Efectivamente, nos recuerda Gerardo Peláez, la LFT de 1931 dio la posibilidad de suscribir contractualmente la cláusula de exclusión, defendida entonces por Vicente Lombardo Toledano para reforzar la unidad de los sindicatos, pero fue rechazada por la izquierda por favorecer al gobierno, la patronal y la burocracia sindical. Al soslayar la libertad sindical “se sentaron las bases para la consolidación de la burocracia sindical y del corporativismo”. Durante más de siete décadas no ha cesado el debate sobre la democracia sindical, pero ahora, sin renunciar a la exclusividad de la contratación por el sindicato mayoritario, se deja en libertad a los trabajadores para adherirse a sindicatos o permanecer libres, lo que trae consigo la derogación de la cláusula de exclusión en su acepción de separación del empleo. De ahí Peláez concluye: “De esta manera se combinan los derechos sindicales básicos con la democracia.”²¹⁸

El artículo originalmente decía: “Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos, sin que haya necesidad de una autorización previa. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.” Este principio fue recuperado en el artículo 358 de la Ley de 1970 y sigue aún vigente.

La Ley Federal del Trabajo reconoce la libertad de asociación y además la existencia del sindicato sin necesidad de autorización oficial, pero luego admite contradictoriamente la cláusula de exclusión por separación que contradice tal libertad. El artículo 395 dice:

En el contrato colectivo podría establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la

²¹⁸ Gerardo Peláez Ramos, “La Ley Federal del Trabajo de 1931 y la libertad sindical”, *La Jornada Laboral*, 29 de agosto de 1996, p. 5.

empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.²¹⁹

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

La contradicción está contenida en los dos aspectos de que consta la cláusula de exclusión: el primero establece la obligación del patrón de contratar con exclusividad a los trabajadores que sean miembros del sindicato contratante; el segundo obliga al patrón a despedir a los trabajadores cuando ocurra cualquiera de estas dos situaciones: que el obrero renuncie al sindicato o bien que sea expulsado por él.

LA RAZÓN JURÍDICA CONTRA LA RAZÓN POLÍTICA

RESPONDIENDO al amparo solicitado por trabajadores del ingenio azucarero El Potrero que fueron despedidos a causa de la aplicación de la cláusula de exclusión por parte de los líderes del sindicato afiliado a la CTM, el 16 de abril del año 2001 la Suprema Corte declaró en su ejecutoria la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación establecida en los artículos 395 y 413 de la LFT, asentando que los trabajadores pueden desafiliarse de un sindicato sin que por ello sean despedidos por los patrones.²²⁰ Por más de siete décadas las autoridades laborales la

²¹⁹ Ley Federal del Trabajo, México, Ed. Alco, 1995, 384 pp., pp. 113, 116.

²²⁰ Respecto a la circunstancia concreta del litigio sobre la cláusula de exclusión, el ministro Azuela ofreció una explicación al procedimiento: las propias facultades de la Corte han cambiado, antes sólo el pleno podía revisar aspectos de constitucionalidad, mientras que las salas sólo podían revisar la legalidad; a partir de 1999, con las reformas al Poder Judicial, la Corte puede enviar a las salas asuntos que ya tengan antecedentes y, desde enero del 2000, asuntos que ya estaban proyectados. Es por eso que la segunda sala emitió la mencionada resolución sobre constitucionalidad. *Milenio*, 1o. de mayo de 2001, p. 13.

respaldaron, sin que ninguna protesta de trabajadores hubiera podido remover un mecanismo importante del sistema corporativo sindical. Pero, en un momento dado, la Suprema Corte desempolva el derecho a la libertad de asociación sindical y se nos dice que es una intervención meramente jurídica, cuando en realidad se habla expresamente de un cambio en el régimen político.

Sin ánimo de menospreciar las ventajas de las resoluciones de la Suprema Corte, éstas sólo tocan una parte reducida de la gran cuestión del establecimiento pleno de la libertad de asociación sindical constitutivo de un Estado democrático. No parece ser ésta la única meta en juego, si hemos de considerar que una visión individualista de la libertad de asociación concuerda con una política que induce a la desafiliación, a la pérdida de centralidad o fragmentación, y a la desaparición de sindicatos.

La tesis de la libertad de asociación tiene un doble significado: en sentido positivo, el derecho de afiliarse y de formar un sindicato, y en sentido, negativo, el derecho a desafiliarse; en ambos casos se entiende que no es obligatoria la afiliación. Así, los mencionados artículos de la LFT se consideraron violatorios de los artículos 5o., 9 y 123 de la Constitución. En efecto, el 5o. constitucional no admite ningún contrato que menoscabe o sacrifique la libertad de la persona, en este caso, la libertad de trabajo. En tanto, la fracción XV del artículo 123 constitucional estipula que es potestativo el derecho de coaligarse que tienen los obreros y los empresarios. Este concepto se relaciona con la voluntad de las partes en los contratos, por lo que está ligado a otro criterio que da el fallo cuando dice que la cláusula de exclusión no es obligatoria, sino tan sólo lícita y posible en los contratos colectivos de trabajo.²²¹

El fallo concluye, primero, que dichos artículos sobre la exclusión violan la libertad sindical, ya que impiden a los trabajadores el derecho a renunciar a un sindicato, prerrogativa que debe respetarse en todo pacto laboral; segundo, violan la libertad

²²¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo en Revisión 1124/2000, 254 pp.

de trabajo establecida en el artículo 5o. constitucional, ya que obligan a la empresa a separar de su cargo al trabajador que renuncie al sindicato.²²²

El dictamen afirma que existe una contradicción entre el contenido de los artículos 395, último párrafo, y 359 de la ley laboral: en el primero se admite la posibilidad de que en un contrato colectivo se pacte la CE consistente en la facultad del sindicato de exigir del patrón el despido del trabajador que decida separarse de aquél; en el segundo se determina la prohibición de obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato o a no formar parte de él e incluso se prohíbe el pacto de cualquier cláusula que tienda a castigar pecuniariamente al trabajador que se separe del sindicato al que pertenece.²²³

El criterio que prevaleció fue el segundo por tener un sustento constitucional, ya que la fracción XVI del apartado A del artículo 123 reconoce la libertad de asociación en la forma de libertad de sindicalización y no hay ninguna excepción a la libertad de asociación, ni tampoco nada que señale la referida CE por separación que responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Conforme al artículo 1o. de la Constitución, las garantías individuales se reconocen a “todos los individuos”, las excepciones sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto. En consecuencia, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria como la Ley Federal del Trabajo y mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución garantiza.

También advierte la violación del artículo 5o. de la Constitución, que dispone:

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode; sien-

²²² *El Universal*, 3 de abril de 2001, p. 1, A-8.

²²³ *Amparo...*, p. 241.

do lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

Al establecerse en un contrato colectivo de trabajo o en un contrato-ley la CE por separación y aplicarse en un caso concreto, con fundamento en los artículos 395 y 413 de la LFT, se impide a una persona que se dedique a su trabajo pues es separado del mismo, situación ajena a las dos únicas que podrían fundar esa separación y que especifica el artículo 5o.²²⁴

Los cinco miembros de la sala votaron por unanimidad el proyecto presentado por el ministro Mariano Azuela Güitrón, atendiendo, según se asienta, únicamente a la razón jurídica, es decir, el análisis de la constitucionalidad de las leyes no puede atender a los abusos que puedan hacerse de ellas, o sea, a las causas políticas. No obstante no se ignoran las causas políticas, ya que admiten que al permitir que los trabajadores renuncien libremente al sindicato puede producir el debilitamiento de éste, lo que es susceptible de utilizarse por las empresas en detrimento de los trabajadores al disminuirse la fuerza que poseen unidos. También se sabe del abuso que se puede hacer de la cláusula de exclusión por separación ya que con ella se propicia el establecimiento de “sindicatos blancos” y de líderes que se preocupan sólo por sus intereses y no por el de los trabajadores, lo que se refleja políticamente en mecanismos corporativos de manipulación. Estos argumentos fueron juzgados innecesarios para fundar la conclusión debido a que, de acuerdo con las reglas que rigen la revisión en amparo directo, y que han quedado ampliamente estudiadas en esta sentencia, conforme a las cuales sólo se deben estudiar las cuestiones constitucionales, no deben ser motivo de análisis los agravios en los aspectos aludidos.²²⁵

²²⁴ *Ibidem*, pp. 244-245.

²²⁵ *Ibidem*, p. 246.

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

En los fundamentos del fallo se dice:

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

Sin embargo, más adelante precisa que “en términos del artículo 192, de la Ley de Amparo, este órgano colegiado no está obligado a observarlas y aplicarlas”.²²⁶

El criterio para no observarlas no sólo se basó en que no sentaban jurisprudencia, sino en que no dirimían la constitucionalidad, de modo que el fallo expresa que en todas ellas partió del supuesto de la validez de la cláusula de exclusión por separación en virtud de que se sustentaron en asuntos en los que no se planteó su inconstitucionalidad ni tampoco la de las normas que autorizaban que se introdujera en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley. Por lo tanto, “sólo resultan ilustrativas pues no existe en los criterios relativos ningún argumento que pudiera servir para resolver el problema de constitucionalidad de que se trata”.²²⁷

Algunas de esas tesis son las siguientes:

²²⁶ *Semanario Judicial de la Federación*, tomos LXXVII, XLIV y XLVI, “Cláusulas de exclusión” y “Cláusula de exclusión, constitucionalidad de la”, páginas 919, 995 y 2109, véase *Amparo...*, pp. 199, 213-214.

²²⁷ *Amparo...*, pp. 213-214.

Jurisprudencia. “El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrón tuviera injerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley.”²²⁸

Jurisprudencia. “Si la empresa demandada, al separar al quejoso, se concretó a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aun contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.”²²⁹

Jurisprudencia. “Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.”²³⁰

Jurisprudencia. “Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la

²²⁸ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, t. 151-156, p. 99. Amparos directos 7594/38, 1939; 7015/39, 1940; 2827/40, 1940; 682/43, 1943; 7077/42, 1943. Octava Época, t. XIV, 1994. Amparo directo 299/88, 1988.

²²⁹ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, t. 151-156, p. 99; Quinta Época, amparos directos: 3235/41, 1942; 8551/, 1942; 1585/42, 1942; 3975/42, 1942; 6008/42, 1942.

²³⁰ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, t. 151-156, p. 100. Quinta Época, amparos directos: 7701/40, 1940; 1067/43, 1943; 4193/42, 1943; 6351/47, 1950; 8585/47, 1953.

aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quiénes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos.”²³¹

Tesis aislada. “Si los estatutos de una organización sindical establecen en el artículo relativo, que para proceder a la destitución de un trabajador miembro de ella, precisa cubrir determinados requisitos consignados en los propios estatutos y en el reglamento interior de trabajo, entre los cuales se indica que la solicitud para dar de baja al trabajador a quien le ha sido aplicada la cláusula de exclusión, deberá ir acompañada de los documentos que justifiquen que siguió el procedimiento establecido para estos casos; si se omite tal documentación y por lo mismo no se acreditan los extremos exigidos por el contrato, los estatutos y la ley, la demandada no está obligada a acatar el acuerdo sino hasta el momento en que se llenen todos los requisitos consignados.”²³²

Tesis aislada. “Si no se demostró la autenticidad del acto de expulsión con la ratificación de las firmas de quienes se dicen intervinieron en dicho acto, es indudable que no puede admitírsele como base de ninguna situación jurídica; sin que sea obstáculo para la conclusión, las omisiones que se atribuyen a la Junta, por no estudiar algunas pruebas, porque ellas no suplen en forma alguna la ausencia del acta de asamblea que acordó la expulsión, que es requisito indispensable para la aplicación de la cláusula de exclusión.”²³³

²³¹ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, t. 151-156, p. 100. Amparos directos: 3551/55, 1956; 4432/55, 1958; 2390/55, 1958; 448/56, 1958; 7981/60, 1062.

²³² *Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, t. Quinta Parte, xxxvii, p. 21. Amparo directo 4184/58, 1960.

²³³ *Semanario Judicial de la Federación*, sexta época, t. Quinta Parte, lx, p. 13. Amparo directo: 592/61, 1962.

Tesis aislada. Conforme al artículo 388, fracción I de la Ley Federal del Trabajo, si en una empresa concurren varios sindicatos, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa. “Ahora bien, esa votación, si ha de tener algún sentido democrático, en principio debe ser absolutamente libre de presiones, de manera que los trabajadores puedan expresar su preferencia por la titularidad del contrato sin la amenaza de ser separados del sindicato vencedor y de la empresa, si votan por el perdedor...la ley no fundamenta ni autoriza la presión sindical de expulsar a quienes en las votaciones se aparten de los lineamientos de los dirigentes del momento...”²³⁴

De las tesis citadas se puede resumir que en ciertos casos se ha garantizado la libertad de los trabajadores frente a los sindicatos pero también se protege al patrón de responsabilidades que no son de su competencia. La aplicación de la expulsión para ser legal debe llenar los requisitos (motivos y procedimientos) especificados en los estatutos, en el contrato colectivo, en el reglamento interior de trabajo y en la ley, entre ellos, que deberá ser aprobada en una asamblea en la que voten dos tercios de los miembros mediante acta firmada por quienes votaron la expulsión. La solicitud de expulsión deberá ir acompañada de los documentos que prueben que siguieron dichos procedimientos; si se omite tal documentación no se demuestra la autenticidad de la expulsión y no se admite como base de ninguna acción jurídica.

En cuanto al patrón, se le exime de la obligación de demostrar la legalidad de la expulsión porque eso equivaldría a una intromisión en la vida sindical que es contraria a la ley; si el procedimiento fue irregular, el patrón deberá reinstalar al trabajador pero no está obligado a pagarle salarios caídos o, en otro caso, la empresa no está obligada a acatar el acuerdo sino hasta el momento en que se llenen todos los requisitos.

²³⁴ *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, t. 5. 217-228, p. 77. Amparo directo 1411/86, 1987.

Cuando existan varios sindicatos que disputan la titularidad del contrato colectivo, ésta se concede al sindicato mayoritario mediante una votación. Para que ésta se considere democrática debe ser absolutamente libre de presiones, de manera que los trabajadores puedan expresar su preferencia sin la amenaza de ser expulsados del sindicato vencedor y de la empresa si votan por el que resultó perdedor.

Esta libertad se puede garantizar mediante un juicio en cada caso, pero se daba por hecho la legalidad de la expulsión de los trabajadores del sindicato y del empleo, cosa que termina con el fallo de 1999 que declara su inconstitucionalidad. La expulsión del sindicato puede seguir siendo una norma disciplinaria interna pero deja de tener efecto sobre la pérdida del empleo.

La contradicción entre la cláusula de exclusión por separación y la libertad individual, positiva y negativa, de asociación profesional, se había considerado como inconstitucional por los juristas mucho antes de esta jurisprudencia. Algunas de esas interpretaciones teóricas sobre la inconstitucionalidad y las contradicciones entre la Constitución y la LFT fueron recogidas por el fallo, por lo que conviene hacer referencia a ellas.²³⁵

La primera que goza de general aceptación es la de Mario de la Cueva, ideólogo de las reformas a la LFT de 1970, en su obra *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, en el sentido de que la sindicalización es un derecho, no un deber. La doctrina reconoce uniformemente tres dimensiones de la libertad personal de sindicación:

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

²³⁵ Amparo.... *op. cit.*, pp. 165-198.

Así pues, la libertad positiva de sindicalización se caracteriza como un derecho social subjetivo que, al igual que los derechos naturales del hombre, impone al Estado y al capital el deber de abstenerse de todo acto que pudiera obstaculizar el ejercicio de tal libertad; el Estado debe asegurar a cada trabajador el ejercicio libre de su facultad, por lo que una asociación sólo puede ser reconocida como tal si descansa en el libre consentimiento de sus miembros; toda coacción para el ingreso o permanencia en una asociación, entraría en contradicción con su esencia. “Esa imposición es incompatible con un orden democrático verdadero.”²³⁶

Entonces, dos dimensiones de dicha libertad son los derechos humanos laborales y el régimen democrático. Antes mencionamos que el fallo no tomó en cuenta los usos y abusos de la aplicación política de la cláusula, pero aquí reaparece la política puesto que la vigencia de los derechos humanos corresponde a un orden democrático. Cabe destacar de la interpretación anterior que los tres significados de la libertad de asociación determinan la posibilidad de que el patrón ya no esté obligado a contratar personal sindicalizado, lo cual no fue objeto del fallo, y que en su momento se consideró como fundamento de un orden democrático.

También se recoge la impugnación a la CE por separación formulada por el laboralista Baltasar Cavazos en su libro *Hacia un nuevo derecho laboral*. Sostiene que el artículo 395 en cuestión está en contradicción con el 359 de la, misma ley, donde se establece que “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él” y que cualquier estipulación que establezca multas convencionales en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición expresada en el párrafo anterior, se tendrá no puesta. Además, el autor añade que viola los artículos 4o. y 5o. constitucionales, ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a la actividad que desee si ésta es lícita, cosa que de hecho le sucede a un trabajador si, aun contra su deseo, el sindicato lo expulsa de su seno.

²³⁶ Mario de la Cueva, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 12a. ed., 2002, vol. II, 788 pp. *La Jornada*, 19 de abril de 2001, p. 43.

La separación del empleo sería aplicable en caso de que el trabajador hubiera sido expulsado del sindicato, pero si se aplicara en caso de que hubiera renunciado voluntariamente, no sería procedente una resolución judicial que obligara al patrón a separar al trabajador, de su empleo. Por esa razón concluye “que la cláusula de exclusión es antijurídica y viola los derechos de los trabajadores que desean ser libres”.

Aquí cabe observar que su conclusión generalizante olvida lo que antes admitió, es decir, que la CE sólo sería aplicable en su aspecto de expulsión; de cualquier modo es coherente porque viola el derecho al trabajo y la libertad de asociación, lo cual es un argumento sustancial esgrimido por el fallo: “las garantías otorgadas a la persona humana (...) deben estar por encima de cualquier garantía de carácter sindical”.

Asimismo el fallo toma en cuenta las consideraciones hechas por el jurista Euquerio Guerrero en su *Manual del derecho de trabajo*, en el sentido de que “el derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público”. Para este autor no sólo el aspecto de separación sino “también la cláusula de exclusión de ingreso es inconstitucional”.

Subyacen al argumento jurídico las razones políticas que explican las restricciones a la libertad sindical, no en plano ideal de dar fuerza a los sindicatos frente al patrón, sino las del dominio político sobre la fuerza de trabajo. Es frecuente encontrar esos razonamientos unos al lado de otros, lo que no hace sino constatar que las reglas obedecen a las necesidades de un modelo de dominación política. Afirmaba que la cláusula de exclusión obliga al trabajador a someterse a las exigencias de los líderes sindicales aun contra sus convicciones; consideró a la cláusula de exclusión como un arma en manos de los dirigentes para ejercer venganzas, para amedrentar a los insumisos, a los que se rehúsan a apoyar una candidatura política y aun se ha empleado contra quienes expresan una creencia religiosa.²³⁷ Dicho de otra manera, la norma

²³⁷ Euquerio Guerrero, *op. cit.*, pp. 288-290.

disciplinaria está respaldada por una legalidad contraria a la libertad, está diseñada para reforzar el poder de los dirigentes.

El fallo también se apoya en la opinión del laboralista José Dávalos en su obra *Tópicos laborales*, citada en los considerandos. Este autor propone que “lo más conveniente es que se les denomine simplemente cláusula de admisión y cláusula de separación, siguiendo la terminología legal.”, lo cual le quitaría la carga ideológica a la primera. Sin entrar a la cuestión de las libertades antes referidas, simplemente afirma que “no es un mandato legal el que impone estas obligaciones al patrón; son cláusulas que pueden o no pactarse en los contratos colectivos y en los contratos-ley”.

Entonces, pactar la CE es una opción que históricamente responde a una etapa de la construcción del actual sistema político. Por eso también en este autor prevalece como elemento explicativo la razón política antes que la jurídica, toda vez que es inevitable remitirse a la correlación real de fuerzas en la esfera de la producción, respaldada en el carácter tutelar de la ley. Esto se puede observar en su opinión de que estas cláusulas no fueron obra de juristas, sino que las conquistaron los trabajadores como un mecanismo de cohesión sindical, en contra de las manipulaciones de empresarios inescrupulosos (mediante los perniciosos sindicatos blancos) y para evitar la lucha intersindical; de ahí que se les conozca como cláusulas de protección y de consolidación sindical.

Está ligada a la relación de fuerzas porque se entiende que mientras sea una norma interna está ligada a la voluntad de las partes, pero aquí la norma que parece casuística, es de hecho una realidad generalizada en el corporativismo sindical, quizás por ello finalmente se inclina por la supresión legal. Pero esta solución también se basa en consideraciones políticas, puesto que la funcionalidad de la CE responde a las necesidades del sistema: estas cláusulas nacieron de la necesidad de consolidar a un movimiento sindical vigoroso, en un momento en el que el sindicalismo único y obligatorio se presentaba como un modelo; pero con el tiempo han sufrido un desgaste, “hasta convertirse en

formas represivas en manos de líderes sindicales ayunos de conciencia de clase y en complicidad con los patrones". Por el contrario, dichas cláusulas "en este momento se oponen a la necesidad de consolidar un sistema sindical representativo y democrático", lo cual significa que hacen más por la unidad sindical los programas de acción y una política sindical que verdaderamente responda a los reclamos de los agremiados, que su ingreso y permanencia forzados en los sindicatos. Insiste, no es aplicando medidas de fuerza como se hacen más fuertes los sindicatos, la eficacia de la gestión sindical está en la variedad de sus estrategias y en la oportunidad para aplicarlas.

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

La aspiración a construir un sindicalismo auténtico y democrático también fue planteada por el laboralista Néstor de Buen, cuya argumentación expuesta en su obra fue recuperada en el fallo. Aquí también encontramos las dos caras del problema, la crítica a la práctica política represiva de los líderes y las razones jurídicas, que a su vez obedecen a necesidades políticas, aunque este autor se inclina claramente por el sindicalismo unitario.

Su tesis es que

el fortalecimiento del sindicato exige el monopolio de la mano de obra, para lo cual la cláusula de exclusión es uno de los recursos más efectivos, ya que obliga al trabajador a pertenecer al sindicato y a mantener la disciplina sindical, colocándolo ante la imposibilidad de lograr empleo, o ante la pérdida del mismo, si quiere actuar fuera o en contra de los intereses sindicales... Si el obrero "libre" va a caer en la explotación patronal, sin horizontes de redención positiva, parece preferible que caiga "atado" frente a la dictadura sindical, que al menos ofrece la posibilidad de que un movimiento obrero saneado de lacras bien conocidas sea instrumento (...) de su reivindicación económica y social.

Así pues da primacía a la defensa colectiva aun sobre la desviación de su uso con fines de mero dominio. Pero cuida la distinción entre los dos sentidos de la exclusión, de modo que propone mantener la cláusula de ingreso pero no la de separación, porque en su opinión la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en un esfuerzo dirigido a la consecución de mejores condiciones de trabajo y de vida para sus miembros.

Por ello afirmamos que pese a su innegable constitucionalidad, la cláusula de exclusión por separación debe ser relegada e inclusive eliminada de la ley. Quizás con ello se realice mejor el propósito de que los sindicatos se esfuercen en lograr (...) la afiliación de los trabajadores y su permanente adhesión.²³⁸

Estas consideraciones de De Buen son coherentes con su análisis del fallo emitido por el caso del ingenio El Potrero. Son varios los argumentos en contra de las inconsistencias en que incurrieron los ministros de la Corte. “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.” Objeta que se intente involucionar al individualismo liberal del siglo XIX en apoyo a un modelo económico egoísta (neoliberal), “ordenado desde los bancos mundiales y la hegemonía de un país capitalista: Estados Unidos de América”.²³⁹

Descarta el argumento de la CE que obliga al trabajador a formar parte de un sindicato y no separarse (art. 358), porque no obstante la presión del sindicato, ante un tribunal “el trabajador puede renunciar como y cuando quiera a seguir perteneciendo a un sindicato, y nadie lo puede obligar a permanecer en

²³⁸Néstor de Buen, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, vol. II, 2002, 931 pp., pp. 76-78. Véanse especialmente los capítulos “El derecho de afiliación sindical” y “La libertad sindical”.

²³⁹Néstor de Buen. “Notas perversas respecto de una ejecutoria mal concebida sobre cláusulas de exclusión”, en Patricia Kurczyn y Carmen Macías Vázquez, *op. cit.*, p. 23.

él". También niega que las cláusulas impliquen renuncia a algún derecho (fracción XXVII, inciso h, del apartado "A" del artículo 123), "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 (...) Prohibir o anular la renuncia a un sindicato sí que violaría el principio fundamental de libertad sindical", pero es impropio invocar el inciso h porque no se refiere a la separación. Tampoco acepta que cuando se aplica la cláusula el patrón despide al trabajador, sólo se trata de una "separación" en la que aquel no tiene responsabilidad económica, la que recae en el sindicato.²⁴⁰

"La conclusión es que la Segunda Sala de la SCJN dictó una sentencia equivocada. Confunde la presión sindical con obligaciones de los trabajadores." Rechaza el invento de un individualismo en la Constitución cuando que ésta es social; también que invente contratos, individuales y colectivos, donde sólo hay pactos respaldados por la Constitución y la ley. Considera errónea la interpretación del artículo 5o. constitucional, "que de ser fundada haría inconstitucionales los actos de despido, así como la visión equivocada de los alcances del artículo 9o., porque confunde garantías individuales con las garantías sociales reconocidas en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123.²⁴¹

Finalmente remite a la realidad política de 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

²⁴⁰ *Ibidem*, pp. 27-29.

²⁴¹ *Ibidem*, p. 25.

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.²⁴²

Se puede concluir de lo anterior que los trabajadores se encuentran presos entre la conducta corporativa de la juntas de conciliación y la política antisindical de la Suprema Corte. Si bien existe una convicción ampliamente compartida (De la Cueva, Cavazos, Guerrero, Dávalos, De Buen, y otros) de que las libertades constitucionales de trabajo y de asociación son incompatibles con la CE por expulsión, se colige que los sindicatos pueden conservar sus normas disciplinarias internas, sin que tengan efectos sobre el ingreso y la permanencia en el empleo. Es también claro que los derechos humanos laborales incluyen los derechos colectivos, más allá de la existencia en un periodo histórico de un régimen político que le ha otorgado a las burocracias corporativas un poder y los privilegios que lo acompañan, en el uso de tal cláusula como medio de represión.

SINDICALISMO UNITARIO; CLÁUSULA DE ADMISIÓN

HASTA AHORA podemos considerar superado el problema de la cláusula de exclusión por causa de la expulsión del sindicato, que es un aspecto del corporativismo como sistema de dominio, pero se ha abierto la disputa entre el sindicalismo unitario y la eliminación del monopolio de la contratación por el sindicato. Podríamos resumir en la cuestión de si existe una contradicción insalvable entre unitarismo y pluralismo, o más precisamente entre la cláusula de exclusión por ingreso y la libertad individual de no afiliación sindical.

En la vertiente individualista de los derechos de asociación no se encuentra respuesta a la cuestión histórico-política de que la democracia no puede resultar sino del equilibrio entre las fuerzas sociales, lo que está en el origen de la institucionaliza-

²⁴² *Ibidem*, p. 17.

ción de la fuerza de los sindicatos frente al capital mediante su carácter único y controlador de la mayor parte del trabajo directo (exceptuando en parte a los empleados de confianza y a los empleados de los cuerpos de seguridad del Estado). Pretendiendo salvar a los trabajadores de la dictadura de los líderes, se sacrifica la unidad de los trabajadores, única forma capaz de enfrentar la fuerza unificada del capital. Es un fantasma que el fallo no pudo conjurar, puesto que no hay una declaración expresa sobre la exclusión del sindicato como vía de ingreso de los trabajadores.

La cláusula de ingreso o de admisión tiene el propósito político de reforzar la unidad sindical y con ello su capacidad de reivindicación, impidiendo que el patrón disponga unilateralmente de sus asalariados y sobre el mercado de trabajo. Pero al obligar a sindicalizarse y a permanecer en las organizaciones, contravienen el derecho a no afiliarse o a separarse. El asunto de fondo es que el sindicalismo corporativo es un instrumento de control y nada tiene que ver con la democracia, pero en condiciones democráticas internas y en el régimen político, el problema ya no es el control sino la defensa colectiva. De ahí que sin dejar de ser cierta la afirmación de Héctor Santos, es insuficiente respecto al contexto del sistema, ya que sostuvo que ambas cláusulas “ahogan el pluralismo sindical y la vida democrática, sobre la que se levanta el Convenio Internacional 87” y el artículo 9o. constitucional. Sin embargo, reconoce el autor, dicho convenio establece “la libertad para admitir o expulsar a los socios que la integran”. Aquí prevalece el interés colectivo sobre el personal, sin que ello signifique negar la democracia pluralista.²⁴³

En el fondo la crítica del autor se enfoca al uso que históricamente le ha dado a la cláusula de exclusión el sindicalismo autoritario, como si fuera el único posible. De ahí que sostenga que la cláusula de admisión es contraria a la libertad sindical en tres aspectos, según Héctor Santos:

²⁴³Héctor Santos Azuela, pp. 155, 185, 188.

1. impide a los trabajadores de adherirse a los sindicatos que deseen, lo que es contrario al artículo 2o. del Convenio 87;
2. promueve la injerencia de los patrones y las autoridades en la formación y desarrollo de los sindicatos, lo que transgrede su artículo 3o.;
3. la monopolización de los empleos viola el derecho de los demás sindicatos a crecer, por lo que no es valedero invocar la prevalencia del interés profesional.²⁴⁴

Se debe insistir en que la cuestión gira alrededor de la libertad de asociación sindical, es una forma de agregación de intereses que crea un sujeto colectivo, cuyo fin externo es la relación de trabajo con los empleadores. Internamente cobra una forma de funcionamiento en la que los afiliados cumplen responsabilidades, tienen derechos y obligaciones. Ante todo el sindicato es una entidad colectiva con derechos propios, donde los derechos individuales están previamente garantizados. El problema se presenta cuando la atención enfoca un sindicalismo autoritario y cooptado por el Estado o por los empresarios, o por ambos. Entonces se trata de un sindicalismo opresivo y violador de los derechos laborales, no es un sindicato en estricto sentido porque ha desnaturalizado su función. Pero dentro de un Estado democrático de derecho, un sindicalismo democrático es capaz de integrar los derechos individuales y los colectivos en función de los intereses comunes en tanto trabajadores.

Bajo la perspectiva del derecho a organizarse autónomamente y adoptar libremente sus estatutos, los afiliados asumen responsabilidades colectivas. En este sentido es de hacer notar la argumentación expuesta por el jurista José Manuel Lastra, ya que la afiliación implica respetar los estatutos y cumplir sus normas, respetar las decisiones del sindicato, aceptar sus fines y sistema de organización. Esta obligación permanece mientras dure la afiliación. Así, el sindicato tiene derecho a adoptar reglas disciplinarias y a aplicarlas. Sin embargo, advierte, resulta in-

²⁴⁴ *Ibidem*, p. 187.

aceptable discriminar al no sindicado, ni afectar el derecho a la estabilidad en el empleo.²⁴⁵

Por su parte, la cláusula de exclusión, en su modalidad de expulsión o de consolidación, reconocida en el artículo 395 de la LFT, presenta dos aspectos contradictorios: por un lado ejerce el derecho de admitir y expulsar a sus miembros conforme a sus normas internas; el otro lado es que el diseño legal lo vincula con el despido del trabajador. Es este segundo aspecto el que viola los derechos individuales del trabajador y colectivos de los sindicatos.

Al respecto, afirma Héctor Santos, “obliga al patrón, sin responsabilidad alguna, a separar del empleo al trabajador que le indique el sindicato sin la posibilidad de comprobar el que éste se hubiera retirado o sido expulsado de la organización”. De acuerdo con su análisis, la cláusula de expulsión es contraria al derecho de libertad de asociación en ocho aspectos:

1. es contraria a la fracción XXII del apartado A del artículo 123 constitucional que proscribe el despido por el ingreso o renuncia a un sindicato;
2. es contraria a la fracción XXVII que invalida toda renuncia a derechos que le corresponden al trabajador;
3. veta el derecho a separarse del sindicato favoreciendo el monopolio sindical, por lo que contraviene el artículo 2o. del Convenio 87;
4. aniquila el derecho a disentir del sindicato;
5. viola la libertad colectiva sindical al no poder atraer a trabajadores sometidos al peligro del despido, y con ello anula el pluralismo;
6. impide a los sindicatos democráticos, independientes o de resistencia, a formar federaciones y confederaciones;
7. dota al sindicato de un fuero que lo convierte en tribunal extraordinario con derecho a sancionar con el despido, por lo que atenta contra el artículo 13 constitucional;
8. es una expresión de la justicia por propia mano.³⁴⁶

²⁴⁵ José Manuel Lastra Lastra, “Inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión”, en Patricia Kurczyn y Carmen Macías Vázquez (coords.), *Libertad sindical... op. cit.*, pp. 48-49.

³⁴⁶ *Ibidem*, pp. 157, 185, 186, 188.

En el contexto de un dominio corporativista, en efecto, se le ha dado un uso perverso a dichas cláusulas, uno político a favor del corporativismo o del sindicalismo blanco, al obligar a los trabajadores a afiliarse o a permanecer a los sindicatos que detentan los contratos colectivos, es decir, mediante la coerción. El otro uso es patrimonialista, se utiliza con frecuencia para vender los puestos de trabajo, lo que se suma a otros aspectos de la corrupción como la venta de contratos, el despojo del patrimonio sindical y de las cuotas, y demás.

Pero bajo el supuesto de la democracia económica, las cláusulas de admisión y expulsión tienen un carácter tutelar porque protegen la unidad sindical y su fuerza equilibradora frente al patrón. Cada una contiene elementos contrapuestos, cuya solución depende de los propósitos políticos del marco legal. Contiene la distinción entre el derecho individual y el derecho colectivo, según se le interprete en contextos históricos específicos, debe prevalecer el derecho particular del trabajador o el derecho colectivo de asociarse libremente. Ahora bien, el derecho de asociación en libertad es un derecho humano, social y político; la libertad remite a un régimen político democrático, sin el cual no puede cobrar realidad ese derecho. En el contexto del corporativismo mexicano hay una inclinación normal a enfatizar la libertad individual frente a aparatos de dominación pura y simple, pero al virar las relaciones laborales hacia el neoliberalismo, se utiliza el derecho individual para disminuir o acabar con la agregación de intereses mediante sindicatos. Por esa razón la salida al problema responde a una situación histórica concreta y no a una elaboración abstracta.

Persiste la oposición entre el concepto jurídico de libertad de asociación y el concepto político de unidad, entre la libertad individual y el derecho colectivo, entre la realidad del sometimiento a los líderes y la necesidad de protección sindical frente al capitalista. El concepto individual de libertad de asociación que reivindican los juristas quedó suspendido mientras duró la regulación estatal del trabajo, mientras que el dilema actual es que se vuelva virtual la libertad colectiva de asociarse. La cues-

ción que pone el capitalismo en su etapa neoliberal es que a mayor monopolización del capital, menor organización del trabajo; mientras se defiende una mayor libertad individual se pierden todas las libertades.

LA SUPREMA CORTE Y EL RÉGIMEN POLÍTICO

LA DECLARACIÓN de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación no puede dejar de influir en el futuro de la cláusula de exclusión por ingreso, o sea, la exclusividad en la contratación de trabajadores sindicalizados, lo cual crea condiciones para hacer cambios profundos en la dimensión política de las relaciones laborales. Deliberadamente la ejecutoria de la Corte no explicita la prohibición de la exclusividad de la contratación por un sindicato, puesto que fue emitida específicamente respecto a la exclusión por separación en el caso del juicio de amparo interpuesto por 31 trabajadores del ingenio El Potrero. No obstante, aquí la cuestión es el derecho a desafiliarse y formar otro sindicato en la misma empresa. Es claro que la cláusula de exclusividad no debe aplicarse en perjuicio de los trabajadores no afiliados al sindicato y que ya laboraban antes de celebrarse el contrato colectivo conteniendo las cláusulas de ingreso y separación.

Es de hacer notar que si bien el fallo alude directamente al aspecto de desafiliación, también conlleva implicaciones respecto al ingreso vía el sindicato. Al respecto Sánchez-Castañeda nos hace recordar que en el proyecto de tesis presentado por el ministro Mariano Azuela éste dice

que no se cuestionó el artículo 395 y los derivados de él, 413 de la Ley Federal del Trabajo y 88 del contrato-ley, integralmente, sino sólo en cuanto a su porción normativa, concierne a la cláusula de exclusión por separación (...) Por consiguiente debe quedar claro que el estudio de constitucionalidad que se realiza se circunscribe a los aspectos relativos a la cláusula de exclusión por separación.

No obstante Sánchez Castañeda cuestiona que:

bajo esa misma interpretación, también podrían considerarse inconstitucionales las cláusulas que condicionan el ingreso a un trabajo a la pertenencia sindical o aquellas cláusulas que condicionan el ingreso a un puesto de trabajo a la afiliación posterior al sindicato. Aspectos en los cuales no entró a discusión la tesis de la Suprema Corte, pero que en el futuro, si se consagra completamente la libertad sindical negativa, también podrían ser consideradas inconstitucionales, tal y como ocurre en algunos países europeos, y como suelen ser interpretadas éstas.²⁴⁷

Esta implicación fue advertida por el laboralista José Dávalos, quien llega francamente a postularla como un hecho, sin que en rigor lo sea. Según su dicho, “La ejecutoria no hace referencia a la exclusión por ingreso o a la exclusión por separación; luego entonces, se refiere a toda la cláusula de exclusión contenida en los dos párrafos del artículo 395 y en el artículo 413 de la ley.”²⁴⁸ Contra esta opinión De Buen precisa que “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 declara-

²⁴⁷ Alfredo Sánchez-Castañeda, “La cláusula de exclusión y el pluralismo sindical en el derecho comparado”, en Patricia Kurczyn y Carmen Macías Vázquez (coords.), *Libertad sindical...*, op. cit., pp. 125-126

²⁴⁸ “Por ahora no se trata de una jurisprudencia; por tanto, no es obligatoria para los tribunales de amparo ni para las juntas de conciliación y arbitraje. Lo será cuando haya cuatro resoluciones más del máximo tribunal en el mismo sentido y de manera ininterrumpida. Ahora es una ejecutoria. Quien desee el beneficio del criterio sustentado en esa resolución, habrá de solicitarlo así ante los tribunales, los que resolverán o no en ese sentido. Ojalá pronto se derogue, se borre de la ley la cláusula de exclusión, que es una afrenta, un baldón para los trabajadores. A partir de ese momento no tendría por qué incluirse en los contratos colectivos y en los contratos-ley. Ésta será la solución de fondo. Pero la ejecutoria que comentamos marca el comienzo.” José Dávalos “Sindicatos en las universidades y la cláusula de exclusión”, en Patricia Kurczyn y Carmen Macías Vázquez (coords.), *Libertad sindical...* op. cit., p. 29.

ción de inconstitucionalidad.”²⁴⁹ No obstante el problema subsiste en la medida en que la tendencia de la derecha apunta a liquidar el sindicalismo unitario tomando el derecho individual y el pluralismo como coartada.

Pero en este punto la cuestión vuelve a la política porque de lo que se trata es impedir una compulsión para que los trabajadores se sindicalicen a pretexto de un individualismo extremo, que J. Dávalos trata de simular con suposiciones que carecen de sustento empírico: “No tiene el afán de inhabilitar socialmente a los trabajadores ni de pulverizar a los sindicatos. Más bien busca el respeto de la libertad de los hombres y de las mujeres que viven de su trabajo, un derecho natural y social que es sustancia del artículo 123.”²⁵⁰ Su planteamiento es incoherente porque pretende atacar la dictadura de los líderes destruyendo a los sindicatos, cosa evidente cuando afirma que la cláusula, que se creó para fortalecer a los sindicatos, se ha utilizado para someter a los trabajadores, impidiéndoles criticar las decisiones de la directiva. Según su opinión, el propósito no es pulverizar los sindicatos sino lo contrario, ya que “sólo en la libertad de los trabajadores los sindicatos pueden levantar su unidad y su fuerza.”²⁵¹

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

²⁴⁹ De Buen, *Notas perversas...*, op. cit., p. 21.

²⁵⁰ José Dávalos, *Sindicatos en las universidades*, pp. 28-29.

²⁵¹ *Semanario Judicial de la Federación*, Gaceta, novena época, t. II, octubre de 1995, Tesis P/J, 28/95, p. 5. En *Amparo...*, op. cit., pp. 218-219. *Semanario Judicial de la Federación*, Gaceta, novena época, t. IX, mayo de 1999. Tesis P/J 43/99, p. 5, en *Amparo...*, op. cit., pp. 219-220, *El Universal*, 28 de abril de 2001, p. 2.

Según la periodización formulada en otro tiempo por el citado Mario de la Cueva, la cláusula ha evolucionado en tres fases. En sus inicios, las cláusulas constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y 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, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal.²⁵²

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

Más allá de la razón jurídica, el mismo ministro Mariano Azuela explicitó las razones políticas del dictamen, cuando sostuvo que: “El sueño de un recto sindicalismo es que no haya líderes charros. Yo siempre he visto con simpatía a los sindicatos... pero no entiendo la figura de líderes multimillonarios con trabajadores empobrecidos, como reflejo de un sistema sindical.” Tenía entonces previsto el efecto que esto tendría sobre el sistema: “lo que busca la Corte es una coalición auténtica de trabajadores que esté respaldando a sus dirigentes ante los planteamientos que hacen para defender sus derechos”. A su parecer, “de ninguna manera se tiende a disminuir ni a debilitar el sindicalismo... ni

²⁵²Miguel A. Granados Chapa, “Plaza Pública”, *Reforma*, 23 de abril de 2001, p. 17.

a los trabajadores en su libertad, sino al contrario, tiende a ser coherente con un sistema constitucional que señala la democracia como algo que debe establecerse en México”.²⁵³

El bienintencionado ministro se expresó bien, la Corte busca modelar el sindicalismo dentro del sistema político, o sea, es un asunto de Estado, como lo ha sido el sindicalismo “charro”. No menos importante es el reconocimiento que hizo del papel de ese poder como garante del poder gubernativo y no de los derechos de la sociedad, papel del que él mismo ha sido acusado unos años más tarde bajo el gobierno de derecha de Vicente Fox, más acorde con su propia postura.

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

Reconoció también que la Suprema Corte, hace 15 o 20 años (en los ochenta), consideró legal la misma cláusula de exclusión por consideraciones políticas, porque “pudiera considerarse peligrosa (su abrogación) para un sistema político imperante”, de ahí que analizara el tema desde una perspectiva de legalidad y no de constitucionalidad. Actualmente, aseveró, han llegado nuevos hombres a la Corte, con criterios distintos, en un momento histórico diferente, que saben que sus decisiones tendrán una enorme repercusión, como ahora que se aparta del criterio que antes sustentaba.

²⁵³ *La Jornada*, 23 de abril de 2001, p. 14; *Milenio*, 1o. de mayo de 2001, p. 13.

En congruencia con lo dicho, se debe entender que también hoy prevalece la razón política que dicta nuevas formas jurídicas adecuadas al nuevo diseño del sistema político al que ajusta sus criterios.

Una constatación que tampoco deja lugar a dudas la ofreció el jurista Raúl Carrancá y Rivas, quien lamentaba que hubiera pasado tanto tiempo bajo condiciones legales que violaban la norma constitucional, “durante ese tiempo la autoridad responsable de velar por la constitucionalidad, que es el eje del Estado de derecho en el país, hizo caso omiso de su sagrada encomienda”. Esta situación la atribuyó a la sumisión de la Corte al gobierno y a la corrupción burocrática. Hubo un tiempo en que el nombramiento de los ministros de la SCJN fue una prebenda para los favoritos, entre los que había corrupción. Así, tal cláusula era políticamente útil para el control de los líderes vendidos al gobierno sobre sus agremiados, con el consecuente rédito de votos a favor del PRI y de un sistema.²⁵⁴

En resumen, el fallo es una jugada con una visión de largo plazo; declara la anticonstitucionalidad de dicha cláusula en los contratos colectivos y en los contratos-ley, en la perspectiva de sentar jurisprudencia volviéndola norma de carácter general. Este papel legislativo de la Corte, tentación que ha asumido en otras ocasiones y que la ha alentado para promover una reforma que le conceda la facultad de iniciativa de ley, sienta un precedente que puede ser aprovechado a favor de los trabajadores. Permite a los trabajadores a quienes se aplica la cláusula por separación, recurrir con posibilidades de éxito a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y al amparo de la Corte. No obstante, el alcance práctico de esta resolución es limitado en un plazo inmediato ya que se aplica a petición de parte.

El estatus jurídico del fallo fue aclarado por diversos laboristas como Jorge de Presno Larrañaga, Néstor de Buen, Arturo Alcalde y José Ovalle, quienes advierten que los artículos de la LFT siguen vigentes porque el Poder Legislativo no los ha refor-

²⁵⁴ *El Sol de México*, 19 de abril de 2001, p. 9.

mado, de ahí que todos los trabajadores afectados tendrían que promover amparos, cosa improbable si se piensa en una acción generalizada. Coincidieron en que el dictamen es irrevocable, pero no sienta jurisprudencia; todavía en ese momento suponían que faltaban otras cuatro ejecutorias para que llegara a ser tesis de jurisprudencia y constituir una norma obligatoria. A este respecto cabe hacer notar que el ministro Azuela indicó una solución que evitaría pasar por la vía legislativa: aboliendo la fórmula Otero en la Ley de Amparo, a fin de que los preceptos constitucionales sobre los que se haya dictado jurisprudencia, se apliquen de manera general y ya no de manera particular.²⁵⁵ Pero esta salida implica darle funciones legislativas a la SCJN socavando la función del poder legislativo y la división de poderes.

Desde el punto de vista formal existe una contradicción entre normas opuestas de distinto rango; la LFT no ha sido reformada en los artículos en cuestión, para llegar a eso se requeriría llegar a consensos entre los partidos políticos representados en el Congreso de la Unión, o de que un partido mayoritario. Mientras ello no suceda, la única opción es la demanda del amparo federal caso por caso hasta llegar a la jurisprudencia.

EL DEBATE

LAS FUNCIONES de la burocracia sindical han sido principalmente controlar el mercado de trabajo y administrar la fuerza de trabajo, dentro de un sistema de integración de los sindicatos al partido de Estado. Se ha servido para ello de mecanismos de dominación tales como una red de apoyos recíprocos entre autoridades, líderes y empresarios, el encuadramiento disciplinario de los trabajadores dentro de la actividad económica y del sistema político, gracias a los cuales se ha preservado el poder de la burocracia sindical. Este sistema estuvo garantizado por un esquema de sanciones que regulan el conflicto laboral, incluida la cláusula

²⁵⁵ *El Universal*, 19 de abril de 2001, p. 5; *El Universal*, 20 de abril de 2001, p. 27; *La Jornada*, 20 de abril de 2001, p. 45; *Milenio*, 1o. de mayo de 2001, p. 13; *El Universal*, 26 de abril de 2001, p. 24; *El Día*, 28 de abril de 2001, p.12.

de exclusión, empleada siempre como un arma represiva, sin la que no se puede explicar la homogeneidad y durabilidad de la dominación corporativa.

A lo largo de décadas se aplicó un esquema de sanciones, cuya drasticidad se ha graduado de acuerdo a las situaciones, combinándose en diversas formas según la intensidad del conflicto o a la capacidad de resistencia de los trabajadores; a veces bastaban las truculencias legales, en otras la expulsión del empleo, y con cierta frecuencia los líderes recurrieron a los medios gangsteriles mediante grupos de choque; no han faltado en el largo catálogo la fabricación de delitos, los homicidios y la represión militar.²⁵⁶

La aplicación de la cláusula de exclusión es una sanción drástica e inmediata. La sola amenaza de despido es un arma disuasiva en tanto que el despido es ofensiva, ambas capaces de conseguir una variedad de objetivos, por lo común la aceptación de los convenios laborales, la sumisión a una disciplina vertical, la exclusividad del apoyo al PRI, el silencio, la dispersión de los adversarios y demás. Es frecuente que se aplique cuando ocurren acciones de los trabajadores fuera del control, en torno a reivindicaciones sobre las condiciones de trabajo, la inconformidad contra la deshonestidad de los líderes, la eliminación de líderes insumisos y de corrientes democráticas dispuestos a confrontar a la parte patronal y al monopolio del PRI.

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

²⁵⁶ *La Jornada*, 18 de abril de 2001, editorial.

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

Partidarios de las virtudes políticas del fallo

Por encima del distinto origen político de los integrantes del Poder Judicial y del bloque panista en el gobierno desde el 2000, existe entre ellos una plena coincidencia en reconocerle bondades al fallo de la Corte. Por supuesto, el que fuera su presidente, Genaro D. Góngora Pimentel, defendió esa resolución porque considera a la Corte como un pilar fundamental de la democracia. A su vez, el secretario de Gobernación, Santiago Creel, sostuvo que con ese acto la SCJN “ha consolidado su independencia y autonomía, así como el proceso de cambio del país”. En ese mismo sentido se manifestó Jorge Ocejo, entonces secretario general del PAN, afirmando que era un ejemplo de que ese poder comenzaba a tener una conducta independiente, que favorece la vida democrática del país y la libertad de los individuos. Más concretamente, el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Virgilio Mena, previó que en adelante se tendrá que emprender un sindicalismo más eficiente y una nueva forma de administrar las relaciones laborales; con el propósito de tranquilizar el ambiente minimizó los efectos negativos, ya que según el “no tiene que verse como una amenaza”, descartó que se afecte

el derecho de huelga en caso de crearse varios sindicatos en una empresa y que tampoco favorecerá a los sindicatos blancos.²⁵⁷

El fallo también tuvo el beneplácito del director de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en México, Guillermo López Guísar, por apearse al Convenio número 87. Cabe recordar que este convenio fue publicado en el *Diario Oficial de la Federación* en octubre de 1950, es decir, goza de fuerza de ley, pese a lo cual no ha sido acatado por las autoridades, aunque hay que decir que tampoco la OIT se afanó en que lo hicieran. Según este funcionario, no había hecho ningún pronunciamiento respecto a la cláusula de exclusión porque se trata de un aspecto incluido en los contratos colectivos de trabajo y no en la ley, lo cual era insostenible precisamente porque el fallo declara la inconstitucionalidad de dos artículos de la LFT. En el Convenio 87 se establece que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir organizaciones que los representen y a afiliarse a ellas sin autorización previa, cosa que como hemos visto ya se garantiza en la Constitución. Al funcionario internacional no le pasó desapercibido el problema político implicado, por lo que debió precisar que si bien sindicarse es un derecho, la OIT no condena el derecho a no sindicalizarse pero tampoco lo promueve; al contrario, es partidaria de la existencia de sindicatos “libres, autónomos y fuertes”.²⁵⁸

Debe precisarse que el derecho a formar organizaciones sin autorización previa, es algo todavía impracticable en México porque está vigente la facultad del gobierno de dar reconocimiento a la personalidad jurídica de líderes y sindicatos.

En el ámbito empresarial no había posiciones homogéneas debido a los intereses en juego. Diversos dirigentes aclamaron las resoluciones de la Corte, especialmente la derecha anticorporativa, por ser partidaria de la desregulación inmediata de la fuerza de trabajo. Por ello, algunos empresarios aprovecharon la ocasión para combatir la legislación laboral en su conjunto; otros tenían

²⁵⁷ *La Jornada*, 19 de abril de 2001, p. 43; *La Jornada*, 28 de abril de 2001, p. 43.

²⁵⁸ *La Jornada*, 21 de abril de 2001, p. 41.

cuentas pendientes que ahora podrían negociar. Algunos dirigentes experimentados fueron más prudentes porque vieron el corto alcance de la medida y ciertas consecuencias que les harían arriesgar los beneficios que han obtenido del control sindical.

Algunos casos se pueden mencionar a propósito de dichas actitudes. Para voceros de la Cámara Nacional de la Industria Azucarera y Alcohólica el fallo de la SCJN es un paso importante para deshacer el monopolio sindical del STIARM que dirige Enrique Ramos Rodríguez, contra quien se dictó el fallo. El presidente de la Comisión Laboral de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación y también laboralista, Hugo Italo Morales, consideró la mencionada cláusula como anticonstitucional, bajo un argumento más político que jurídico, puesto que la constitucionalidad adoptada bajo el gobierno de Lázaro Cárdenas se había desvirtuado, luego entonces, “el derecho del trabajador a sindicalizarse no puede ser de ninguna manera una obligación”.²⁵⁹

El asesor laboral regiomontano Alfredo Gutiérrez Quintanilla tejió argumentos disparatados al aseverar que la resolución sí sentaba jurisprudencia porque ya habían resuelto ocho casos anteriores, y que ya era obligatoria para todos los tribunales del país; no obstante que reconoció que la disposición no deroga los artículos de la ley, sí se hubieran derogado de haberse resuelto por mayoría de ocho ministros. Por su parte, Camilo Villarreal, presidente de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa, capítulo Nuevo León, fue más lejos al calificar a la LFT como anticonstitucional porque permite la cláusula de exclusión. En cambio, otros representantes de la Coparmex y la Canacindra fueron más cautos, ya que prevenían los excesos a que pudiera llevar la libertad sindical, por lo que demandaron normas para que la empresa contrate con un sólo sindicato y se evite su proliferación.²⁶⁰

Entre esos extremos, la auténtica libertad sindical se levanta como un desafío para el empresariado que gozó de las ventajas

²⁵⁹ *La Jornada*, 20 de abril de 2001, p. 44; *La Jornada*, 21 de abril de 2001, p. 41.

²⁶⁰ *Reforma*, 23 de abril de 2001, p. 5; Alfonso Zárate, *El Universal*, 30 de abril de 2001, p. 14-B.

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

Bajo un régimen democrático perdería toda su importancia la vía de formar varios sindicatos en una empresa o dependencia, que ha surgido para romper el monopolio de los sindicatos corporativos y bajo la idea de que los “charros” no tienen remedio. Se debe entonces concluir que el cambio democrático en México debe abarcar las relaciones laborales, para lo cual es un requisito que los trabajadores tomen el control de sus organizaciones al amparo de la libertad política.

La centroizquierda: entre los riesgos y las oportunidades

En el campo anticorporativo hubo quienes vieron en la declaratoria de inconstitucionalidad de la CE un progreso parcial, porque previsiblemente debilitará el corporativismo y permitiría la formación de nuevos sindicatos, pero en este segundo aspecto las opiniones se dividen porque no hay un nexo definitivo entre desarmar el corporativismo y la supresión de los sindicatos unitarios.

Es representativa de ambigüedad la opinión del laboralista Arturo Alcalde, quien objetó: primero, que fueran los jueces los que modifiquen por partes la legislación, en vez de hacer una reforma legislativa integral convenida entre trabajadores y patrones; segundo, que sería poco eficaz si no se complementa con otras medidas, como el voto universal, directo y secreto en la vida sindical, la supresión de la toma de nota de los sindicatos,

la participación de los trabajadores en la formulación de los contratos colectivos y la transparencia en su registro. Su tercera objeción apuntaba a la raíz del problema: terminar con la intromisión patronal en la vida sindical y en el manejo de los contratos colectivos, para lo cual no consideró necesario reformar ninguna ley, sino un acto de voluntad del Presidente de la República y de los gobernadores. Esta conclusión resultaba incongruente, con la vía legislativa que propuso, además de parecer iluso confiar el cambio en las relaciones de poder a la voluntad de los gobernantes o de los patrones.²⁶¹

No le faltaba razón al considerar que la democracia es necesaria para alcanzar un sistema laboral moderno, cuyas características son una contratación colectiva responsable, altos niveles de desarrollo y productividad con justicia social. Pero su entusiasmo lo llevó a suponer que la transición (bajo el gobierno del PAN) “no generará debilidad sindical ni desunión alguna”, por lo que desdeñaba las suspicacias que despertaba el uso que les dio el nuevo gobierno a la declaratoria de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. Según su clasificación de las posturas, el sindicalismo autoritario coincidía con algunas posiciones “atrasadas” de un sector de la izquierda que vaticina que llevaría a la pulverización y debilidad sindicales; asimismo criticó a algunos empresarios que creían suficiente la resolución para gozar de un régimen de libertad, puesto que culpan de la corrupción sindical exclusivamente a sus líderes, soslayando la parte de responsabilidad de los empleadores y del Estado.²⁶²

Otros dirigentes independientes le vieron ventajas a los sindicatos paralelos; por ejemplo, Francisco Montes Barajas, dirigente del Sindicato de Académicos de la Universidad de Sonora, elogió el fallo por brindar la oportunidad a los trabajadores de pertenecer al sindicato que mejor los represente, lo que generará una “sana competencia” entre los sindicatos. Después de un re-

²⁶¹ *La Jornada*, 20 de abril de 2001, p. 44.

²⁶² *La Jornada*, 25 de abril de 2001, p. 21; *El Día*, 28 de abril de 2001, p. 12; *El Financiero*, 23 de abril de 2001, p. 30; *Reforma*, 29 de abril de 201, p. 16E.

zago de 71 años, ahora los líderes sindicales deberán prepararse para representar y trabajar por los intereses de sus agremiados.²⁶³

En cambio muchas otras opiniones se preocupaban por el curso que podría tomar el sindicalismo paralelo ya que implica no sólo el rompimiento del monopolio corporativo, sino que debilitaría al sindicalismo como tal.

Así, por ejemplo, para Néstor de Buen, autor del proyecto de reforma laboral del PAN de 1995 pero también promotor de otros proyectos sostenidos desde la centroizquierda, el fallo es la sentencia de muerte del sindicalismo corporativo, especialmente del CT y la CTM, pero a la vez alienta a los empresarios a crear sindicatos ficticios; previó que los sindicatos comenzarán a desintegrarse al darse de baja trabajadores inconformes con sindicatos que no los defienden, a menos que se transformen en sindicatos “verdaderamente representativos, con ganas de conseguir mejores condiciones de trabajo”.

Jesús Campos Linas, presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, nombrado por el gobierno del PRD, coincidió en que dicho fallo estimula la atomización de los sindicatos, golpea su cohesión y fomenta la creación de sindicatos patronales, “se ha antepuesto el derecho individual al colectivo”, mientras que los sindicatos “requieren de unidad para enfrentar al capital, que por razones económicas y políticas es más poderoso que los trabajadores en lo individual”. A la misma conclusión llega Martha Rodríguez Ortiz, investigadora de Derecho del Trabajo de la UNAM, ya que puede producir una atomización del sindicalismo porque se facilita a los patrones crear sindicatos blancos si en su empresa existe un sindicato que afecte sus intereses económicos.²⁶⁴

También diversos dirigentes sindicales de la Unión Nacional de Trabajadores y de sindicatos independientes, se mostraron ambivalentes frente a las dos dimensiones del problema, de un

²⁶³ *Milenio*, 19 de abril de 2001, p. 12.

²⁶⁴ *La Jornada*, 20 de abril de 2001, p. 45; *La Jornada*, 28 de abril de 2001, p. 43; *El Universal*, 30 de abril de 2001, p. 13 B.

lado los méritos democráticos y de otro el temor a los riesgos de fragmentación que puede acarrear.

El secretario general del Sindicato de Telefonistas, Francisco Hernández Juárez, vaticinó consecuencias negativas, la resolución es buena, dijo, pero no basta para acabar con el corporativismo sindical, ya que la cláusula de exclusión se usa rara vez, aunque ha servido para fortalecer a las mafias sindicales. A diferencia de opiniones que sostienen que va sólo contra el corporativismo, para él la resolución “está orientada en contra del sindicalismo y preocupa porque puede propiciar dispersión o atomización”, la división podría crear varios sindicatos en una misma empresa. De ahí que advirtiera que podía “pegar directo a la exclusividad de los contratos colectivos e incidir en el nivel de sindicalización”. Frente al hecho dado, concluye que “la resolución nos obliga a tomar providencias, diseñar el nuevo esquema laboral y no esperar que se den este tipo de soluciones”, de ahí que enfocara su interés en la adaptación a la realidad del pluralismo sindical, que necesariamente pasa por la democratización, de la que no hace gala.²⁶⁵

Por su parte, Alejandra Barrales, entonces dirigente del Sindicato de Sobrecargos, integrante de la dirección colegiada de la UNT y en la época diputada federal por el PRD, advirtió que “los empresarios podrían promover a pequeños grupos y disidencias a su favor”. Se vende la idea como algo que busca la libertad de los trabajadores, señaló, pero “también lo vemos como una posibilidad de pulverizar el movimiento obrero”. La existencia de más de un sindicato en una misma empresa, generaría problemas a los sindicatos y a la productividad (argumento utilizado por los cetemistas y por algunos líderes empresariales), en el caso de que una empresa negociara y fuera emplazada a huelga todo el año por diferentes grupos de trabajadores. Como vemos, las bondades ni siquiera son consideradas.²⁶⁶

²⁶⁵*El Universal*, 19 de abril de 2001, p. 5; *La Jornada*, 20 de abril de 2001, p. 44; *Reforma*, 29 de abril de 2001, p. 16 E.

²⁶⁶*Reforma*, 29 de abril de 2001, p. 12 E.

Coincidente con sus compañeros, Agustín Rodríguez, dirigente del STUNAM y miembro de la presidencia colegiada de la UNT, previó que el derecho a la libertad sindical podría tener un mal uso, puede haber una intromisión patronal en la vida de los sindicatos creando “sindicatitos” y generando divisiones. A fin de evitar esta situación, recomendaba a la SCJN, no al Legislativo, que penalizara la intromisión de los patrones, misma que la cláusula de exclusión frenaba. No obstante, vislumbró un efecto positivo si los sindicatos trabajaran en libertad, democráticamente, en favor de los intereses de los trabajadores y del país, requisitos para modificar la injusta distribución del ingreso.²⁶⁷

Uno de los asesores jurídicos de la UNT, Héctor Barba, dibujó un panorama más sombrío porque la cláusula de exclusión permitía obtener un empleo a quien se afiliara a un sindicato; ahora los empleadores podrán contratar directamente sin la intervención del sindicato titular del contrato colectivo; a su vez, los trabajadores podrán renunciar al sindicato sin ser sancionados simplemente para no pagar cuotas o podrán crear varios sindicatos. En consecuencia, se afectará el derecho de huelga, habrá desafiliación, según él, se eliminaría el sindicalismo corporativo pero sustituyéndolo por sindicatos blancos que serán los “nuevos aparatos de control de los trabajadores”.²⁶⁸

No sorprende la nostalgia por la pérdida del arma de la expulsión del sindicato y del empleo debido a que muchos dirigentes provenían del molde autoritario habituado a las medidas coercitivas para mantener la unidad, antes que el método de adhesión voluntaria. En no pocas ocasiones reprimieron a sus oponentes sin atender al discurso del pluralismo democrático.²⁶⁹ Esto no desmerece la previsión de las consecuencias devastadoras que podría sufrir el sindicalismo, aunque no por la falta de la cláusula de separación, sino por toda una política laboral.

²⁶⁷ *Milenio*, 19 de abril de 2001, p. 12; *Reforma*, 29 de abril de 2001, p. 16 E.

²⁶⁸ *La Jornada*, 24 de abril de 2001, p. 43.

²⁶⁹ Un ejemplo reciente del uso político de la cláusula de exclusión en el sindicato más numeroso de la UNT, el del IMSS, se dio en la sección 1 de Puebla, donde seis trabajadores denunciaron el desvío de recursos hecho por el Comité Ejecutivo local, mismo que en venganza les aplicó la cláusula y fueron despedidos (*La Jornada*, 29 de abril de 2001, p. 37).

En el Sindicato Mexicano de Electricistas, con una posición propia dentro del CT y cabeza del Frente Sindical Mexicano, también se rechazó el fallo de la Corte. Según Ramón Pacheco, secretario del Exterior, podría inhibir el uso que se le ha dado a la cláusula de exclusión en sindicatos democráticos “para fortalecer la unidad de los trabajadores en torno al contrato colectivo”; por esa razón se le seguirá utilizando como una herramienta de unidad. No obstante, reconoció, la proscripción de la cláusula se debe a su uso indiscriminado para abatir a las disidencias sindicales.²⁷⁰

De todo lo anterior se concluye que hay un consenso en el campo de la centro izquierda en que debe terminarse con la dictadura de los líderes “charros”, pero no a costa de cancelar la exclusividad en la contratación y debilitar la unidad sindical. La falta de un instrumento represivo como ha sido la expulsión del sindicato y el despido del empleo, deja una lección: el autoritarismo en la conducción de los sindicatos es una causa interna de la descomposición del sindicalismo que puede ser aprovechada por sus adversarios, de modo que la fortaleza de los sindicatos necesariamente supone la extensión de los métodos democráticos en su vida interna.

El Congreso del Trabajo en contra

Al conocerse el fallo de la SCJN, la CTM reunió a todos los dirigentes de sindicatos nacionales de industria para adoptar una postura. No quedaba mucho por hacer, el PRI había sido desalojado del gobierno federal. Acordaron pedir al Colegio de Abogados que redactara la defensa jurídica del que siguen llamando “sector obrero”, para presentar su inconformidad ante la Corte, además de pedirle al Legislativo que legislara al respecto. La primera medida era inútil, ya que la impugnación pretendida no procede legalmente puesto que no hay una instancia superior a la Corte; la segunda medida fue meramente declarativa puesto que ha sido

²⁷⁰ *La Jornada*, 20 de abril de 2001, p. 44.

la CTM la que más se ha resistido a una reforma laboral que le resulte adversa. La única alternativa, a la que nunca recurriría, sería la movilización. La burocracia cetemista tuvo sobradas razones para preocuparse, pero estaba incapacitada para confrontar la resolución. Nadie pudo tomar en serio las amenazas acostumbradas, como la del dirigente de la Federación de Trabajadores de Morelos, Vinicio Limón Rivera, quien llegó a decir que sus 300 sindicatos acordaron parar la producción en respuesta al fallo.²⁷¹

Leonardo Rodríguez Alcaine, secretario general de la CTM y entonces presidente del Congreso del Trabajo, criticó a la Corte por asumir el papel de legislador, recordándole que sólo el Poder Legislativo puede dar la última palabra sobre si es o no constitucional dicha cláusula. No era desdeñable su argumento de que se convertirá en un mecanismo para que “renazca el sindicalismo blanco” y se favorezca la “injerencia empresarial en la vida sindical”; muy otra cosa era su apreciación de que era una embesitada del gobierno que quiere que los sindicatos disminuyan la presencia de las grandes centrales obreras para así llevar adelante su programa económico. En el fondo, su temor era que los líderes oficialistas pudieran ser desplazados por otros, ya fueran agentes del patrón o representantes democráticos. En la práctica del primer trienio del gobierno del PAN se mostró que tal proyecto económico podía ser realizado satisfactoriamente por los jefes de las “grandes centrales”.

Por su parte, Juan Moisés Calleja, asesor jurídico de la CTM, sólo acertó a decir que se defenderían jurídicamente, buscando los recodos legales para impedir que se estableciera jurisprudencia. Esto hubiera sonado amenazador poco tiempo atrás, pero con el cambio de partido en el gobierno esto no era más que una declaración de impotencia, aun tratándose de los caminos torcidos de los tribunales. Calleja, como todos los suyos, creía imprescindible la forma de control que habían practicado, toda vez que la cláusula de exclusión, dijo, ha sido garantía de disciplina y orden de trabajo en las empresas e industrias. Por tanto, el sin-

²⁷¹ *El Universal*, 19 de abril de 2001, p. 5; *Milenio*, 2 de mayo de 2001, p. 42.

dicato debe estar cohesionado y evitar que haya trabajadores que se pongan al servicio del patrón y socaven la unidad, fundamental para contrarrestar el poder económico de los patrones.²⁷²

El mismo argumento fue repetido por Nezahualcóyotl de la Vega, que era miembro de la dirección nacional de la CTM, secretario general del Sindicato de la Radio y la Televisión y senador del PRI, en el sentido de que la Corte está tomando atribuciones que corresponden al Poder Legislativo, al cual le toca hacer toda reforma legal a los artículos 395 y 413 de la LFT, que constituirían una garantía de cohesión del movimiento obrero organizado porque permitían aglutinar en un sólo sindicato la fuerza laboral. El también jerarca cetemista José Ramírez Gamero, pretendió encubrir el problema aduciendo que ellos no aplicaban dicha cláusula en perjuicio de los trabajadores.²⁷³ En un tono más objetivo, Javier Villarreal, dirigente estatal de la CTM en Sonora, admitió que la mencionada cláusula “ha sido violatoria, no hay duda, pero de que ha sido más benéfica que perjudicial sí es cierto”.²⁷⁴

En el más puro estilo autoritario hizo una defensa del “sector obrero” el diputado priísta Eduardo Andrade Sánchez, para quien era jurídicamente lógico que al dejar un trabajador de pertenecer al sindicato perdiera el empleo; la libertad de asociación, escribió, se ejerce “incluso al desafiliarse con conocimiento del efecto que esta desafiliación tiene en cuanto a la terminación de la relación de trabajo”. A su entender, no debió declararse la anticonstitucionalidad porque era una regla interna, “pues entonces serían inconstitucionales todas las normas internas que apliquen como sanción la expulsión de la asociación, lo cual

²⁷² *El Financiero*, 23 de abril de 2001, p. 30; *El Día*, 28 de abril de 2001, p. 12.

²⁷³ Contra su dicho, se pudieran levantar muchas voces, pero baste a manera de ilustración resumir un testimonio individual del señor Sergio Lisizin. En Tijuana, B. C., el secretario general de la CTM en el estado, Eligio Valencia Roque, es también el dueño del diario *El Mexicano*, empresa en la que aplica la cláusula de exclusión contra los trabajadores que le estorban, usando el siguiente procedimiento: en su calidad de líder cita a una asamblea sindical donde se les expulsa, de conformidad con el contrato colectivo firmado por Valencia como representante sindical y a la vez como patrón; la empresa hace los despidos, y si acuden a las autoridades éstas no condenan a la empresa debido a la existencia del contrato colectivo. *El Financiero*, 20 de abril de 2001, p. 14; *Milenio*, 2 de mayo de 2001, p. 42.

²⁷⁴ *Milenio*, 19 de abril de 2001, p. 12.

suprimiría toda forma de disciplina en el interior de cualquier agrupación”. Le parecía políticamente peligrosa la resolución porque “introduce un principio de disgregación (...) invita al surgimiento de discordias y enfrentamientos entre los trabajadores”, generaría inestabilidad y sobrepolitización de la actividad sindical, que a su vez afectará la productividad de las empresas.

En ese escenario, las empresas recibirían múltiples emplazamientos a huelga por la firma de contratos colectivos de distintos sindicatos, que además causarían problemas administrativos para atender diferentes contratos.²⁷⁵

Otras corrientes dentro del CT prefirieron adaptarse a las transformaciones del sistema económico y político. Es el caso de Enrique Aguilar Borrego, vicepresidente del CT, quien alabó el fallo porque refuerza la idea de que la afiliación a un sindicato debe ser voluntaria y no por obligación o presión; admitió que centrales obreras como la CROC y la CTM sí se verían afectadas, porque parte de su fuerza se basa en la afiliación masiva. No obstante, temió que “ahora los empresarios tendrán la posibilidad de dividir o desarticular las organizaciones gremiales cuando éstas sean combativas o no convengan a los intereses patronales”.²⁷⁶

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

²⁷⁵ *El Sol de México*, 23 de abril de 2001, p. 5.

²⁷⁶ *Milenio*, 19 de abril de 2001, p. 12.

En la práctica, los “institucionales” del SNTE hacían lo contrario, no olvidemos que unos meses antes del fallo, a finales del 2000, en las elecciones seccionales y de la dirección nacional recurrieron a toda una gama de procedimientos antidemocráticos y excluyentes para retener el poder, al tiempo que hicieron mayores concesiones en la política de descentralización administrativa.²⁷⁷

Igual de contradictorio estuvo el secretario general del Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Salud, Marco Antonio Oliver Burruel, quien veía una oportunidad para aumentar la legitimidad del sindicalismo, aunque anunció la posibilidad de que se produjera un repentino auge de sindicatos con poco más de 20 trabajadores, pese a que la LFT establece que será el sindicato mayoritario el que tenga la administración del contrato. También temía que grupos políticos se infiltraran en los sindicatos para lograr centros de poder. Según su evaluación, “son riesgos que se tienen, pero lo considero positivo”.²⁷⁸

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

PERSPECTIVAS

EN CUANTO se vea completado el procedimiento jurídico que convierta la ejecutoria de inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión dictada por la SCJN en jurisprudencia de aplicación general, se abren tres opciones factibles: los líderes tendrán que abstenerse de aplicarla o de lo contrario incurrirán en el riesgo de enfrentar litigios perdidos de antemano; otra posibilidad es que los sindicatos y las empresas acuerden contratos colectivos de trabajo o un contrato-ley eliminándola; finalmente, los patro-

²⁷⁷ *La Jornada*, 29 de abril de 2001, p. 37; *Excelsior*, 20 de abril de 2001, p. 4.

²⁷⁸ *Milenio*, 19 de abril de 2001, p. 12.

nes pueden dejar de acatar una petición sindical de exclusión aunque estuviera en el contrato.

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

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

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

Fuentes

PERIÓDICOS

- El Día*, 1997, 2000, 2001.
El Financiero, 1993, 1994, 1996, 1997, 1999, 2000.
El Nacional, 1993, 1994, 1996, 1998, 2000.
El Sol de México, 2000, 2001.
El Universal, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001.
La Jornada, 1993, 1994, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2003.
Milenio, 2001.
Reforma, 2001, 2003.
Unomásuno, 1993, 1996, 1997, 1998, 2000.

REVISTAS

- Cuadernos para Trabajadores*, núm. 26, julio-agosto de 1999.
Milenio, núm. 123, 28 de mayo de 2001.
Proceso, 3 de julio de 1995.
Trabajadores, Universidad Obrera de México, núm. 12, mayo-junio de 1999, núm. 40, enero-febrero de 2004.
Trabajo y Democracia Hoy, núms. 31, 50, 51, 52, 54, 59, 60.
Semanario del Poder Judicial
Semanario Judicial de la Federación, tomos LXXVII, XLIV y XLVI, “Cláusulas de exclusión” y “Cláusula de exclusión, constitucionalidad de la”, pp. 919, 995 y 2109.
Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, tomos 151-156, p. 99. Amparos directos 7594/38, 1939; 7015/39, 1940; 2827/40, 1940; 682/43, 1943; 7077/42, 1943. Octava Época, tomo XIV, 1994. Amparo directo 299/88, 1988.

- Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, tomos 151-156, p. 99. Quinta Época, amparos directos: 3235/41, 1942; 8551/, 1942; 1585/42, 1942; 3975/42, 1942; 6008/42, 1942.
- Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, tomos 151-156, p. 100. Quinta Época, amparos directos: 7701/40, 1940; 1067/43, 1943; 4193/42, 1943; 6351/47, 1950; 8585/47, 1953.
- Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, tomos 151-156, p. 100. Amparos directos: 3551/55, 1956; 4432/55, 1958; 2390/55, 1958; 448/56, 1958; 7981/60, 1062.
- Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, tomo Quinta Parte, xxxvii, p. 21, Amparo directo 4184/58, 1960.
- Semanario Judicial de la Federación*, Sexta Época, tomo Quinta Parte, lx, p. 13. Amparo directo:592/61, 1962.
- Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, Tomo: 217-228, p. 77. Amparo directo 1411/86, 1987.
- Semanario Judicial de la Federación*, Gaceta, Novena Época, tomo ii, octubre de 1995, Tesis P/J, 28/95, p. 5.
- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. ix, p. 5, mayo de 1999. Tesis P/J. 43/99.

LIBROS

- AGUILAR GARCÍA, Javier, *La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización*, Fondo de Cultura Económica, México, 2001, 423 pp.
- ALLENDE, Carlos María de, Graciela Díaz Hernández y Clara Gallardo Vallejo (comps.), *La educación superior en México y en los países en vías de desarrollo desde la óptica de los organismos internacionales*, México, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 1998, 68 pp.
- BENSUSÁN, Graciela et al., *Legislación Laboral: El debate sobre una propuesta*, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco-Fundación F. Ebert, México, 1996, 295 pp.
- BLANCO, Mercedes, *Empleo público en la administración central mexicana. Evolución y tendencias (1920-1988)*, México, CIESAS, 1995, 144 pp.
- CAMACHO SOLÍS, Manuel, *El futuro inmediato*, México, Siglo XXI, 1981, 167 pp.
- CAMPILLO, Juan Reyes del, *Modernización política en México: elecciones, partidos y representación, 1982-1994*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco, 1996, 194 pp.

- CASTORENA, José de Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, el autor, 1971, 310 pp.
- CENTRO DE REFLEXIÓN Y ACCIÓN LABORAL. Derechos Humanos Laborales, *Experiencia teórico-práctica para una estrategia integral de protección y defensa*, México, CEREAL-Friedrich Ebert Stiftung, 2002, 230 pp.
- COHEN, Jean L. y Andrew Arato, *Sociedad civil y teoría política*, Fondo de México, Cultura Económica, 2001, 703 pp.
- DÁVALOS, José, *Derecho del trabajo*, t. I, México, Porrúa, 1992, 474 pp.
- DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, México, Porrúa, vol. II, 2002, 931 pp.
- DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, 12a. ed., 2002, vol II, 788 pp.
- ESTEVE DÍAZ, Hugo, *Las corrientes sindicales en México*, México, Instituto de Proposiciones Estratégicas, A.C., 1990.
- FAIRRISS, David y Edward Levine, "El declinar del poder de los sindicatos en México", Department of Economics, University of California. Ponencia presentada en el III Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, abril de 2003, 28 pp.
- GARCÍA, Carlos, *Confederación de Trabajadores de México, ¿soberanía sindical?*, documento inédito, México, s/f, 43 pp.
- GORDILLO, Elba Esther, *La construcción de un proyecto sindical: mi testimonio*. México, Taurus, 1995, 191 pp.
- GUERRERO, Euquerio, *Manual de derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1977, 581 pp.
- HERNÁNDEZ JUÁREZ, Francisco y María Xelhuantzi, *El sindicalismo en la reforma del Estado*, México, Fondo de Cultura Económica (Una visión de la Modernización de México), 1994, 184 pp.
- HERRERA LIMA, Fernando y Javier Melgoza Valdivia, *Población económicamente activa y sindicalización (1990-2000)*, en Demos [en línea], México, UNAM, 2002. Disponible en: http://www.ejournal.unam.mx/demos/demos_index.html
- GONZÁLEZ RODARTE, Jorge, *Conflictos laborales en la industria petrolera, 1989-1993*, tesis de maestría en ciencia política, México, UNAM-FCPYS.
- , *Crisis y reajuste del control corporativo en el sindicalismo petrolero mexicano, 1989-2000*, tesis de doctorado en ciencia política, México, UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, 2001, 151 pp.
- KURCZYN, Patricia y María del Carmen Macías Vázquez, *Libertad sindical: cláusula de exclusión*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2002, 126 pp.

- Ley Federal del Trabajo*, México, Ed. Alco, 1995, 384 pp.
- , México, Editorial Sista, 1994, 226 pp.
- NACIONAL FINANCIERA, *La economía mexicana en cifras*, México, Nafin, 1974.
- PELÁEZ RAMOS, Gerardo, *Diez años de luchas magisteriales (1979-1989)*, México, Ediciones del STUNAM, 1999, 188 pp.
- SANTOS AZUELA, Héctor, *Estudios de derecho sindical y del trabajo*, México, UNAM, 1987, 318 pp.
- SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Convenios de la OIT ratificados por México*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1983, 360 pp.
- , *Manual de derecho del trabajo*, México, Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo, 1982, 631 pp.
- TRUEBA URBINA, Alberto y Jorge Trueba Barrera, *Legislación federal del trabajo burocrático*, México, Porrúa, 1992, 638 pp.
- UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES, *La reforma social y democrática del Estado mexicano*, folleto, septiembre de 1998, 51 pp.
- VARGAS, Reyna, "La representación obrera corporativa en las elecciones federales durante la consolidación del periodo neoliberal", ponencia presentada en el III Congreso de Sociología del Trabajo, Puebla, noviembre de 2000, 20 pp.
- RIVERA MARÍN, Guadalupe, *El mercado de trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1955.
- WORLD BANK, *World Development Report 1995, Workers in an integrating World*, World Bank-Oxford University Press, 1995, 142 pp.
- XELHUANTZI LÓPEZ, María, *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*, México, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 2000, 200 pp.
- ZAZUETA, César y Ricardo de la Peña, *La estructura del Congreso del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1984.

Índice

INTRODUCCIÓN	5
Capítulo 1	
REPRESENTATIVIDAD SINDICAL Y REPRESENTACIÓN POLÍTICA DEL CONGRESO DEL TRABAJO	17
Introducción	17
La ficticia representatividad sindical	19
La afiliación al Congreso del Trabajo	28
Registros en la Junta Local del Distrito Federal	42
La representación política	50
Comentario final	63
Capítulo 2	
LOS REFORMISMOS EN EL CONGRESO DEL TRABAJO EN LOS NOVENTA	67
Introducción	67
Un sindicalismo ligado a la productividad: Francisco Hernández Juárez (STRM)	71
Un sindicalismo representativo: Elba E. Gordillo (SNTE)	87
Un sindicalismo de concertación: Juan S. Millán Lizárraga (CTM)	98
La reforma estatutaria en la ESTSE	106
La democratización imposible	118

Capítulo 3

DECADENCIA DE LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO (FSTSE)	125
Reducción del empleo	125
La reforma estatutaria de la FSTSE	131
La libertad sindical y el desmembramiento de la FSTSE	138
Las tesis de la libertad sindical favorecen a sindicatos democráticos	143
Conclusión	156
Breve cronología de la legislación de los trabajadores al servicio del Estado	158

Capítulo 4

ALTERNANCIA EN EL GOBIERNO Y CONTINUIDAD DEL RÉGIMEN SINDICAL	161
Las líneas de la transición, 2000-2001	161
SUTERM: el refrendo de los cetemistas	164
Sindicato petrolero: el <i>modus operandi</i>	167
El SNTE: la bisagra	179
Sindicato minero: la herencia	189
Otras reelecciones	193
Tendencia a la continuidad	195

Capítulo 5

LIBERTAD O DESORGANIZACIÓN SINDICAL	199
Hacia un cambio de régimen laboral	199
La libertad sindical como derecho humano laboral	206
El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo	208
Registro sindical	212
Tesis del Banco Mundial sobre la libertad sindical	218
Tesis de la Suprema Corte sobre la libertad sindical ..	223
Ventajas y riesgos de la Jurisprudencia 43/99	229

Jurisprudencia a favor de la reelección de los dirigentes sindicales	234
Acuerdo de los gobiernos de México, Estados Unidos y Canadá para dar a conocer los contratos colectivos	237
La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal da a conocer los contratos colectivos de trabajo	239
Conclusión	240

Capítulo 6

LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN.

¿CONTRA EL CORPORATIVISMO O CONTRA LOS SINDICATOS?	247
--	-----

Introducción	247
La razón jurídica contra la razón política	250
Sindicalismo unitario; cláusula de admisión	265
La Suprema Corte y el régimen político	270
El debate	276
Perspectivas	290

FUENTES	293
Periódicos.....	293
Revistas.....	293
Libros.....	294

Títulos de la colección

Las ciencias sociales

Director de la colección
HUMBERTO MUÑOZ GARCÍA

- JOSÉ SANTOS ZAVALA
Acción pública organizada: el caso del servicio de agua potable en la zona conurbada de San Luis Potosí
- ROSALÍA WINOCUR
Algunos enfoques metodológicos para estudiar la cultura política en México
- BERTHA LERNER
América Latina: los debates en política social, desigualdad y pobreza
- ARTURO ÁNGEL LARA RIVERO
Aprendizaje tecnológico y mercado de trabajo en las maquiladoras japonesas
- MANUEL VILLA AGUILERA
¿A quién le interesa la democracia en México? Crisis del intervencionismo estatal y alternativas del pacto social
- ABELARDO VILLEGAS
Arar en el mar: la democracia en América Latina
- ROBERTO EIBENSCHUTZ HARTMAN
(COORDINADOR)
Bases para la planeación del desarrollo urbano en la ciudad de México.
Tomo I: *Economía y sociedad en la metrópoli*
Tomo II: *Estructura de la ciudad y su región*
- FERNANDIO SILVA TRISTE
Breve historia de la socialdemocracia
- ÓSCAR F. CONTRERAS
ALEJANDRO COVARRUBIAS
MIGUEL ÁNGEL RAMÍREZ
JOSÉ LUIS SARRIEGO RODRÍGUEZ
Cananea. Tradición y modernidad en una mina histórica
- CARLOS A. ROZO
(COORDINADOR)
Capital global e integración monetaria
- LEONEL CORONA TREVIÑO (COORDINADOR)
Cien empresas innovadoras en México
- CARLOS ARCE MACÍAS,
ENRIQUE CABRERO MENDOZA,
ALICIA ZICCARDI CONTINGIANI
(COORDINADORES)
Ciudades del siglo XXI: ¿Competitividad o cooperación?
- ALICIA ZICCARDI (COORDINADORA)
Ciudades y gobiernos locales en la América Latina de los noventa
- JUDITH HERRERA MONTELONGO
Colaboración y conflicto: el sindicato petrolero y el cardenismo
- JUAN-MANUEL RAMÍREZ SÁIZ
(COORDINADOR)
¿Cómo gobiernan Guadalajara? Demandas ciudadanas y respuestas de los ayuntamientos
- JUDITH VILLAVICENCIO BLANCO
(COORDINADORA)
Condiciones de vida y vivienda de interés social en la ciudad de México
- JULIÁN REBÓN
Conflicto armado y desplazamiento de población: Chiapas 1994-1998
- CÉSAR CANSINO
Construir la democracia. Límites y perspectivas de la transición en México
- ANA PAULA DE TERESA
Crisis agrícola y economía campesina. El caso de los productores de henequén en Yucatán
-

-
- FERNANDO CORTÉS, ÓSCAR CUÉLLAR
(COORDINADORES)
Crisis y reproducción social.
Los comerciantes del sector informal
- ARMANDO CISNEROS SOSA
Crítica de los movimientos sociales.
*Debate sobre la modernidad, la democracia
y la igualdad social*
- LOURDES ARIZPE
*Cultura y desarrollo: una etnografía
de las creencias de una comunidad mexicana*
- JACQUELINE MARTÍNEZ URIARTE
ALBERTO DÍAZ CAYEROS
(COORDINADORES)
De la descentralización al federalismo.
*Estudios comparados sobre
el gobierno local en México*
- ROBERTO BLUM VALENZUELA
De la política mexicana y sus medios.
¿Deterioro institucional o nuevo pacto político?
- ENRIQUE SUÁREZ ÍÑIGUEZ
De los clásicos políticos
- ABELARDO VILLEGAS, IGNACIO SOSA
ANA LUISA GUERRERO, MAURICIO BEUCHOT
JOSÉ LUIS OROZCO, ROQUE CARRIÓN WAM
JORGE M. GARCÍA LAGUARDIA
Democracia y derechos humanos
- ANDRÉS ROEMER
*Derecho y economía:
políticas públicas del agua*
- ALBERTO DÍAZ CAYEROS
*Desarrollo económico e inequidad regional:
hacia un nuevo pacto federal en México*
- RAFAEL TAMAYO FLORES
FAUSTO HERNÁNDEZ TRILLO
(COORDINADORES)
*Descentralización, federalismo y planeación
del desarrollo regional en México:
¿Como y hacia donde vamos?*
- JOSÉ VALENZUELA FEIJÓO
Dos crisis: Japón y Estados Unidos
- JORGE HÉCTOR CARRILLO VIVEROS
*Dos décadas de sindicalismo
en la industria maquiladora de exportación:
examen en las ciudades de Tijuana, Juárez
y Matamoros*
- EUGENIA CORREA, ALICIA GIRÓN
*Economía financiera contemporánea
4 tomos*
- PILAR CAMPOS BOLAÑO
*El ahorro popular en México: acumulando
activos para superar la pobreza*
- RAÚL ÁVILA ORTIZ
*El derecho cultural en México:
una propuesta académica para el
proyecto político de la modernidad*
- ROBERTO HAM CHANDE
*El envejecimiento en México: el siguiente
reto de la transición demográfica*
- ARTURO BORJA
El Estado y el desarrollo industrial.
*La política mexicana de cómputo
en una perspectiva comparada*
- SERGIO ESPINOSA PROA
El fin de la naturaleza.
Ensayos sobre Hegel
- CÉSAR GILABERT
El hábito de la utopía.
*Análisis del imaginario sociopolítico en el
movimiento estudiantil de México, 1968*
- RAFAEL GUIDO BÉJAR
OTTO FERNÁNDEZ REYES
MARÍA LUISA TORREGROSA
(COMPILADORES)
*El juicio al sujeto. Un análisis global
de los movimientos sociales*
- MARCOS TONATIUH ÁGUILA M.
*El liberalismo mexicano y la
sucesión presidencial de 1880: dos ensayos*
- JULIANA GONZÁLEZ
El malestar en la moral.
Freud y la crisis de la ética
- MARÍA CRISTINA ROSAS
WALTER ASTIÉ BURGOS
El mundo que nos tocó vivir.
*El siglo XXI, la globalización
y el nuevo orden mundial*
- MANUEL PERLÓ COHEN
El paradigma porfiriano.
Historia del desagüe del Valle de México
- ENRIQUE SUÁREZ-ÍÑIGUEZ
(COORDINADOR)
El poder de los argumentos.
Coloquio internacional Karl Popper
-

-
- BLANCA SOLARES
El síndrome Habermas
- VÍCTOR ALEJANDRO ESPINOZA VALLE
*El voto lejano. Cultura política y migración
México-Estados Unidos*
- GINA ZABLUDOVSKY, SONIA DE AVELAR
*Empresarias y ejecutivas
en México y Brasil*
- ROGELIO HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ
*Empresarios, Banca y Estado.
El conflicto durante el gobierno
de José López Portillo, 1976-1982*
- ENRIQUE SUÁREZ-ÍNIGUEZ
(COORDINADOR)
Enfoques sobre la democracia
- EDUARDO IBARRA COLADO
LUIS MONTAÑO HIROSE
(COMPILADORES)
*Ensayos críticos para el estudio
de las organizaciones en México*
- IGNACIO SOSA ÁLVAREZ
Ensayo sobre el discurso político mexicano
- CARLOS ARRIOLA WOOG
Ensayos sobre el PAN
- ALEJANDRO PORTES
*En torno a la informalidad:
Ensayos sobre teoría y
medición de la economía regulada*
- LUDGER PRIES
*Entre el corporativismo productivista
y la participación de los trabajadores.
Globalización y relaciones industriales
en la industria automotriz mexicana*
- PATRICIA RAMÍREZ KURI
(COORDINADORA)
Espacio público y reconstrucción de ciudadanía
- ÁLVARO MATUTE, EVELIA TREJO
BRIAN CONNAUGHTON
(COORDINADORES)
Estado, Iglesia y sociedad en México. Siglo XIX
- VÍCTOR MANUEL DURAND PONTE
*Etnia y cultura política:
los mexicanos en Estados Unidos*
- VÍCTOR MANUEL PRUDENCIO VALLEJO
*Europa central y del este:
Su transformación*
- MARÍA DE LA PAZ LÓPEZ, VANIA SALLES
(COMPILADORAS)
Familia, género y pobreza
- ENRIQUE SUÁREZ-ÍNIGUEZ
*Filosofía y política contemporánea
(Popper, Rawls y Nozick)*
- GUADALUPE MÁNTEY DE ANGUIANO
NOEMÍ LEVY ORLIK
(COORDINADORAS)
*Financiamiento del desarrollo
con mercados de dinero y capital globalizados*
- JENNIFER COOPER, TERESITA DE BARBIERI
TERESA RENDÓN, ESTELA SUÁREZ
ESPERANZA TUÑÓN
(COMPILADORAS)
*Fuerza de trabajo femenina urbana en México
Volumen I: Características y tendencias
Volumen II: Participación económica y política*
- ENRIQUE CABRERO MENDOZA
GABRIELA NAVA CAMPOS
(COORDINADORES)
*Gerencia pública municipal.
Conceptos básicos y estudios de caso*
- RICARDO VALERO
(COMPILADOR)
Globalidad: una mirada alternativa
- ESTELA MARTÍNEZ BORREGO
HERNÁN SALAS QUINTANAL
(COORDINADORES)
*Globalización e integración regional
en la producción y desarrollo tecnológico
de la lechería mexicana*
- ALICIA ZICCARDI
*Gobernabilidad y participación ciudadana
en la ciudad capital*
- TONATIUH GUILLÉN LÓPEZ
*Gobiernos municipales en México:
entre la modernización y la tradición política*
- ORLANDINA DE OLIVEIRA
MARIELLE PEPIN LEHALLEUR
VANIA SALLES (COMPILADORAS)
Grupos domésticos y reproducción cotidiana
- EMILIO DUHAU
Hábitat popular y política urbana
- FEDERICO NOVELO URDANIVIA
Hacia la evaluación del TLC
-

-
- ALBERTO RÉBORA TÓGNO
¿Hacia un nuevo paradigma de la planeación de los asentamientos humanos? Políticas e instrumentos de suelo para un desarrollo urbano sostenible, incluyente y sustentable. El caso de la región oriente en el Valle de México
- HÉCTOR HERNÁNDEZ GARCÍA DE LEÓN
Historia política del sinarquismo. 1934-1944
- JOHN BAILEY
Impactos del TLC en México y Estados Unidos: efectos subregionales del comercio y la integración económica
- ALENKA GUZMÁN, GUSTAVO VINIEGRA (COORDINADORES)
Industria farmacéutica y propiedad intelectual: los países en desarrollo.
- MARÍA EUGENIA DE LA O MARTÍNEZ
Innovación tecnológica y clase obrera: estudio de caso de la industria maquiladora electrónica R.C.A. Ciudad Juárez, Chihuahua
- JORDY MICHELI (COORDINADOR)
Japan Inc. en México. Las empresas y modelos laborales japoneses
- JORGE FUENTES MORÚA
José Revueltas: una biografía intelectual
- ABELARDO VILLEGAS, JOSÉ LUIS OROZCO
IGNACIO SOSA, ANA LUISA GUERRERO
MAURICIO BEUCHOT
Laberintos del liberalismo
- ISAAC M. KATZ
La apertura comercial y su impacto regional sobre la economía mexicana
- MIGUEL ÁNGEL AGUILAR
AMPARO SEVILLA, ABILIO VERGARA (COORDINADORES)
La ciudad desde sus lugares. Trece ventanas etnográficas para una metrópoli
- FRANCISCO LÓPEZ CÁMARA
La clase media en la era del populismo
- MARCELA HERNÁNDEZ ROMO
La cultura empresarial en México
- ARTURO GUILLÉN, GREGORIO VIDAL (COORDINADORES)
La economía mexicana bajo la crisis de Estados Unidos
- MARCO ANTONIO JACOBO VILLA
ELSA SABORÍO FERNÁNDEZ (COORDINADORES)
La gestión del agua en México: los retos para el manejo sustentable
- JOSÉ MARÍA RAMOS GARCÍA
La gestión de la cooperación transfronteriza México-Estados Unidos en un marco de inseguridad global: Problemas y desafíos
- GUSTAVO GARZA VILLARREAL
La gestión municipal en el Área Metropolitana de Monterrey, 1989-1994
- ESTELA MARTÍNEZ BORREGO
HERNÁN SALAS QUINTANAL
SUSANA SUÁREZ PANIAGUA
La globalización del sistema lechero en La Laguna: estructura productiva, desarrollo tecnológico y actores sociales
- ALEJANDRO PORTES, LUIS GUARNIZO
PATRICIA LANDOLT (COORDINADORES)
La globalización desde abajo: transnacionalismo inmigrante y desarrollo. La experiencia de Estados Unidos y América Latina
- VÍCTOR ALEJANDRO PAYÁ PORRES
Laguna Verde: La violencia de la modernización. Actores y movimiento social
- MANUEL VILLA AGUILERA
La institución presidencial El poder de las instituciones y los espacios de la democracia
- RAÚL BÉJAR NAVARRO
HÉCTOR H. HERNÁNDEZ BRINGAS
La investigación en ciencias sociales y humanidades en México
- TERESA PACHECO MÉNDEZ
La investigación universitaria en ciencias sociales. Su promoción y evaluación
- JULIO LÓPEZ GALLARDO
La macroeconomía de México: el pasado reciente y el futuro posible
- RICARDO POZAS HORCASITAS
La modernidad atrapada en su horizonte
-

-
-
- ENRIQUE CABRERO MENDOZA
La nueva gestión municipal en México.
Análisis de experiencias innovadoras
en gobiernos locales
- FEDERICO NOVELO
(COORDINADOR)
La política económica y social
de la alternancia. Revisión crítica
- MÓNICA VEEA CAMPOS
JOSÉ LUIS BARROS HORCASITAS
(COORDINADORES)
La política exterior norteamericana
hacia Centroamérica.
Reflexiones y perspectivas
- CLARA JUSIDMAN
La política social en Estados Unidos
- LILIANA KUSNIR
La política social en Europa
- MARIO RAMÍREZ RANCAÑO
La reacción mexicana
y su exilio durante la revolución de 1910
- HUMBERTO MUÑOZ GARCÍA
ROBERTO RODRÍGUEZ GÓMEZ
(COORDINADORES)
La sociedad mexicana frente al tercer milenio
3 tomos
- ALICIA ZICCARDI
(COORDINADORA)
La tarea de gobernar: gobiernos locales
y demandas ciudadanas
- GERMÁN PÉREZ FERNÁNDEZ
DEL CASTILLO
ARTURO ALVARADO M.
ARTURO SÁNCHEZ GUTIÉRREZ
(COORDINADORES)
La voz de los votos: un análisis crítico
de las elecciones de 1994
- ABRAHAM A. MOLES
Las ciencias de lo impreciso
- ALENKA GUZMÁN
Las fuentes del crecimiento
en la siderurgia mexicana. Innovación,
productividad y competitividad
- ENRIQUE CABRERO MENDOZA
(COORDINADOR)
Las políticas descentralizadoras en México
(1983-1993). Logros y desencantos
- ROLANDO CORDERA, ALICIA ZICCARDI
(COORDINADORES)
Las políticas sociales
de México al fin del milenio.
Descentralización, diseño y gestión
- LUIS ALFONSO RAMÍREZ CARRILLO
Las Redes del poder.
Corrupción, maquiladoras
y desarrollo regional en México.
El caso de Yucatán
- GRACIELA BENSUSÁN AREOUS
(COORDINADORA)
Las relaciones laborales y el Tratado
de Libre Comercio
- CAMBIO XXI, FUNDACIÓN MEXICANA
(COORDINADORA)
Las transiciones a la democracia
- MANUEL VILLA
Los años furiosos: 1994-1995.
La reforma del Estado y el futuro de México
- ENRIQUE CABRERO MENDOZA
(COORDINADOR)
Los dilemas de la modernización municipal.
Estudios sobre la gestión hacendaria en
municipios urbanos de México
- CARLOS ARRIOLA WOOG
Los empresarios y el Estado (1970-1982)
- RODOLFO GARCÍA DEL CASTILLO
Los municipios en México.
Los retos ante el futuro
- LOURDES ARIZPE
(COORDINADORA)
Los retos culturales en México.
- ALEJANDRO MUNGARAY LAGARDA
MARTÍN RAMÍREZ URQUIDY
(COORDINADORES)
Lecciones de microeconomía para empresas.
- MARÍA LUISA QUINTERO SOTO
(COORDINADORA)
Liberalización financiera y déficit público.
- MARGARITA OLVERA SERRANO
Lucio Méndieta y Núñez
y la institucionalización de
la sociología en México. 1939-1965.
- JULIO LÓPEZ G. (COORDINADOR)
Macroeconomía del empleo
y políticas de pleno empleo para México
-
-

-
- DAVID ARELLANO GAULT (COORDINADOR)
*Más allá de la reinención del gobierno:
fundamentos de la nueva gestión pública
y presupuestos por resultados
en América Latina*
- RAFAEL MONTESINOS (COORDINADOR)
Masculinidades emergentes
- NOÉ ARÓN FUENTES, SONIA Y. LUGO,
MARIO HERRERA
*Matriz de insumo-producto
para Baja California: un enfoque híbrido*
- MARIO BASSOLS, PATRICIA MELÉ
(COORDINADORES)
Medio ambiente, ciudad y orden jurídico
- JOSÉ AYALA ESPINO
*Mercado, elección pública e instituciones.
Una revisión de las teorías modernas
del Estado*
- GREGORIO VIDAL (COORDINADOR)
*México en la región de América del Norte.
Problemas y perspectivas*
- PETER M. WARD
*México megaciudad: desarrollo
y política, 1970-2000*
- CRISTINA PUGA
México: empresarios y poder
- MANUEL GARCÍA Y GRIEGO
MÓNICA VÉREA CAMPOS
*México y Estados Unidos frente a la
migración de los indocumentados*
- RODOLFO O. DE LA GARZA
JESÚS VELASCO (COORDINADORES)
*México y su interacción
con el sistema político estadounidense*
- ESPERANZA TUÑÓN PABLOS
*Mujeres que se organizan. El Frente Único
Pro Derechos de la Mujer (1935-1938)*
- AÍDA LERMAN
*Multilateralismo y regionalismo
en América Latina*
- HÉCTOR TEJERA GAONA
*"No se olvide de nosotros cuando esté
allá arriba." Cultura, ciudadanos y
campañas políticas en la ciudad de México*
- GENARO AGUILAR GUTIÉRREZ
Nueva reforma fiscal en México
- MARÍA LUISA TARRÉS
(COORDINADORA)
*Observar, escuchar y comprender
sobre la tradición cualitativa
en la investigación social*
- JOSÉ LUIS MÉNDEZ
(COORDINADOR)
*Organizaciones civiles y políticas públicas
en México y Centroamérica*
- ARTURO BORJA TAMAYO
(COORDINADOR)
Para evaluar al TLCAN
- RAÚL BENÍTEZ ZENTENO
Población y política en México. Antología
- HUMBERTO MUÑOZ GARCÍA
(COMPILADOR)
Población y sociedad en México
- ENRIQUE CABRERO MENDOZA
(COORDINADOR)
*Políticas públicas municipales.
Una agenda en construcción*
- MARTHA SCHTEINGART
(COORDINADORA)
*Políticas sociales para los pobres
en América Latina*
- MAURICIO BEUCHOT
Posmodernidad, hermenéutica y analogía
- NORBERTO CORELLA TORRES
Propaganda Nazi
- PABLO TELMAN SÁNCHEZ RAMÍREZ
*Razón y poder: Rusia, una potencia del
siglo XXI*
- JORGE HERNÁNDEZ-DÍAZ
*Reclamos de la identidad: la formación
de las organizaciones indígenas en Oaxaca*
- MARÍA LUISA QUINTERO SOTO
(COORDINADORA)
*Recursos naturales y desarrollo sustentable:
Reflexiones en torno a su problemática*
- LARISSA ADLER LOMNITZ
*Redes sociales, cultura y poder:
ensayos de antropología latinoamericana*
- JUAN PABLO GUERRERO AMPARÁN
TONATIUH GUILLÉN LÓPEZ
*Reflexiones en torno a la reforma
municipal del artículo 115 constitucional*
-

-
- DAVID ARELLANO, ENRIQUE CABRERO
ARTURO DEL CASTILLO
(COORDINADORES)
*Reformando al gobierno: una visión
organizacional del cambio gubernamental*
- GERMÁN A. ZARATE HOYOS
(COORDINADOR)
*Remesas de los mexicanos y centroamericanos
en Estados Unidos. Problemas y perspectivas*
- CARLOS HERRERO BERVERA
*Reuelta, rebelión y revolución en 1810.
Historia social y estudios de caso*
- GLORIA CAREAGA, SALVADOR CRUZ
(COORDINADORES)
*Sexualidades diversas.
Aproximaciones para su análisis*
- JOSÉ LUIS OROZCO
Sobre el orden liberal del mundo
- AQUILES CHIHU AMPARÁN
(COORDINADOR)
Sociología de la identidad
- GINA ZABLUDOVSKY
*Sociología y política, el debate clásico
y contemporáneo*
- GRACIELA BENSUSÁN
TÉRESA RENDÓN
(COORDINADORAS)
*Trabajo y trabajadores
en el México contemporáneo*
- JOSÉ LUIS BARROS HORCASITAS
JAVIER HURTADO
GERMÁN PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO
(COMPILADORES)
*Transición a la democracia
y reforma del Estado en México*
- LILIA DOMÍNGUEZ VILLALOBOS
FLOR BROWN GROSSMAN
*Transición hacia tecnologías flexibles
y competitividad internacional
en la industria mexicana*
- MARTHA SCHEINGART
EMILIO DUHAU
(COORDINADORES)
*Transición política y democracia
municipal en México y Colombia*
- CARLOS BARBA SOLANO
JOSÉ LUIS BARROS HORCASITAS
JAVIER HURTADO
(COMPILADORES)
*Transiciones a la democracia en Europa
y América Latina*
- UGO PIPITONE
*Tres ensayos sobre desarrollo y frustración:
Asia oriental y América Latina*
- BLANCA SOLARES
*Tu cabello de oro Margarete...
Fragmentos sobre odio, resistencia
y modernidad*
- CARLOS MOREIRA
*Una mirada a la democracia uruguaya.
Reforma del estado y delegación legislativa
(1995-1999)*
- MASSIMO L. SALVADORI, NORBERT LECHNER
MARCELO CAVAROZZI, ALFRED PFALLER
ROLANDO CORDERA, ANTONELLA ATTILI
Un Estado para la democracia
- FERNANDO VÁZQUEZ RIGADA
*Un país para todos. El sistema político
mexicano del siglo XXI*
- RAÚL BENÍTEZ MANAUT
LUIS GONZÁLEZ SOUZA
MARÍA TERESA GUTIÉRREZ HACES
PAZ CONSUELO MÁRQUEZ PADILLA
MÓNICA VÉREA CAMPOS
(COMPILADORES)
*Viejos desafíos, nuevas perspectivas:
México-Estados Unidos
y América Latina*
- MARTHA ORTEGA SOTO
JOSÉ CARLOS CASTAÑEDA REYES
FEDERICO LAZARÍN MIRANDA (COMPILADORES)
*Violencia: estado y sociedad,
una perspectiva histórica*
- DIEGO REYNOSO
*Votos ponderados. Sistemas electorales
y sobrerrepresentación distrital*
- LUIS F. AGUILAR VILLANUEVA
*Weber: la idea de ciencia social
Volumen I: La tradición
Volumen II: La innovación*
-

Estudios de género

- ARACELI MINGO
*¿Autonomía o sujeción?
Dinámica, instituciones y formación
en una microempresa de campesinas*
- ARCELIA DE LA TORRE BARRÓN
ROSINA OJEDA CÁRDENAS
CARLOS JAVIER MAYA AMBÍA
(COORDINADORES)
*Construcción de género en sociedades
con violencia. Un enfoque
multidisciplinario*
- GABRIELA CANO Y JOSÉ VALENZUELA
(COORDINADORES)
*Cuatro estudios de género
en el México urbano del siglo XIX*
- MÁRGARA MILLÁN
Derivas de un cine en femenino
- JUAN GUILLERMO FIGUEROA
*Elementos para un análisis ético
de la reproducción*
- MARTA LAMAS (COMPILADORA)
*El género: la construcción cultural
de la diferencia sexual*
- GLORIA CAREAGA PÉREZ
JUAN GUILLERMO FIGUEROA PÉREA
MARÍA CONSUELO MEJÍA (COMPILADORES)
Ética y salud reproductiva
- ESTELA SERRET
Identidad femenina y proyecto ético
- GUILLERMO FLORIS MARGADANT
*La sexofobia del clero y cuatro ensayos
histórico-jurídicos sobre sexualidad*
- MARGARITA BAZ
*Metáforas del cuerpo:
un estudio sobre la mujer y la danza*
- GINA ZABLUDOVSKY
(COORDINADORA)
*Mujeres en cargos de dirección
en América Latina.
Estudios sobre Argentina,
Chile, México y Venezuela*
- ESPERANZA TUÑÓN
*Mujeres en escena: de la tramoya
al protagonismo. El quehacer político
del Movimiento Amplio de Mujeres
en México (1982-1994)*
- GUILLERMO NÚÑEZ NORIEGA
*Perspectiva de género: cruce de caminos
y nuevas claves interpretativas.
Ensayos sobre feminismo, política y filosofía*
- GUILLERMO NÚÑEZ NORIEGA
*Sexo entre varones.
Poder y resistencia en el campo sexual*
-
-

Sindicalismo corporativo, la crisis terminal, se terminó de imprimir en la ciudad de México durante el mes de noviembre del año 2005. La edición, en papel de 75 gramos, consta de 2,000 ejemplares más sobrantes para reposición y estuvo al cuidado de la oficina litotipográfica de la casa editora.



Esta obra analiza el sindicalismo mexicano en el periodo 1990-2001, para encontrar tendencias contrapuestas dentro de la prolongada crisis del sistema político mexicano. En la historia del movimiento obrero en el siglo xx esta década tiene un significado concluyente; desde su azaroso surgimiento en el último tercio del siglo xix y el enorme esfuerzo organizativo desplegado a consecuencia de la Revolución mexicana de 1910, el sindicalismo corporativo llegó a ser un soporte indispensable del nuevo régimen posrevolucionario y las reformas sociales que configuran la versión local del Estado de bienestar, para luego convertirse en una camisa de fuerza sobre un proletariado sometido a los designios del desarrollo del capitalismo mixto. Al final, la forma corporativa del sistema del que ha sido parte esencial sirvió para abrir el camino a la nueva forma de dominación sintéticamente llamada neoliberal, signando con ello su epítafio. La opción neoliberal no es la única posible que nos presenta la historia por venir. En medio de la evolución parcial, lenta e incierta de la transición a la democracia, el movimiento por un nuevo proyecto de sindicalismo democrático persiste. Se trata de una obra que revela muchos de los detalles que han influido en la política laboral mexicana, determinándola.

SINDICALISMO CORPORATIVO



9 789707 016569



Miguel Ángel
Porrua

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN CEFPP

301.1CDFP2550

SINDICALISMO CORPORATIVO

