

Sindicatos Mexicanos

Ante el

TLC



Pablo Pascual Moncayo
Raúl Trejo Delarbre

Los Sindicatos Mexicanos ante el TLC

Pablo Pascual Moncayo
Raúl Trejo Delarbre

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
Instituto de Estudios para la Transición Democrática

Indice

Presentación	7
El discurso sindical	11
• La nación y la economía	15
• La negociación	24
• Los derechos sindicales	31
• Derechos colectivos	36
• Salarios	40
• Flexibilidad laboral	43
• Reformas legales	48
• Estructura y organización sindicales	53
Sindicatos de Estados Unidos y Canadá divergencias y rechazos al TLC	59
• La perspectiva estadounidense	60
• Oposiciones al TLC, y proposiciones	64
• La perspectiva canadiense	69
• De las demandas, a las sugerencias	72
• Quejas políticas, propuestas politizadas	75
El TLC y la delegación laboral mexicana: cambios posibles o inercias factibles	77

Primera edición, 1993

© Instituto de Estudios para la Transición Democrática
Privada de Chimalistac Ed. E Depto. 2, Col. Oxtopulco

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
República de Venezuela 44, Col. Centro

ISBN 970-08-0022-9

Impreso en México

- Desde 1987, larga ruta de equívocos 78
- El proyecto de la COPARMEX 81
- Retrocesos y arrepentimientos 84
- Opinan abogados y juristas 87
- Sugieren los partidos políticos 96

Anexo:

Políticas de ajuste y sindicalismo en otras experiencias nacionales 100

- La nueva política laboral en Chile 100
- Los pactos sindicales en España 105

Experiencias mexicanas en la hora de la modernización productiva 112

- La industria automotriz. Cambios paulatinos, sindicalismo poco activo 113
- La industria metalúrgica. Reajuste de trabajadores, más que de organización productiva 132
- El servicio telefónico 137

Algunos comentarios finales 151

Presentación

El Libre Comercio en Norteamérica ha sido motivo de numerosas discusiones, que van desde la esperanza acrítica hasta la desconfianza catártica. Numerosos sectores de la sociedad mexicana han tomado, dentro de ese amplio abanico, definiciones ante el Tratado que se ha negociado con los Estados Unidos y Canadá. Uno de los actores que se supondría más activamente involucrado en tal discusión, es el sindicalismo. Sin embargo, por sus propias inercias y debido a que el debate sobre el Libre Comercio no ha sido todo lo amplio, ni todo lo sólido que se hubiera deseado, en los sindicatos mexicanos no han existido definiciones mayoritarias, ni influyentes, sobre dicho tema.

Este libro, se ocupa de las actitudes de los sindicatos mexicanos ante el Tratado de Libre Comercio. Cuando nos referimos al sindicalismo, no sólo queremos abordar al considerado como oficial, o institucional; también se detallan posiciones que han sido sostenidas por organizaciones paralelas, o de vocación alternativa. De esa manera reconstruimos el discurso real, a partir de sus documentos pero también sustentados en entrevistas, declaraciones, acciones y reacciones diversas, del sindicalismo mexicano sobre el Tratado de Libre Comercio —lo cual, en muchos sentidos, es también el

discurso, o la ausencia de él, respecto de la economía y sobre las propias expectativas de las agrupaciones gremiales.

En el mosaico de puntos de vista que se presenta en estas páginas, se encontrará un resumen de las posiciones, no siempre bien conocidas, que se han manifestado en las principales organizaciones sindicales de Estados Unidos y Canadá, sobre el Libre Comercio con México. También nos ocupamos de la legislación laboral mexicana, en busca de aspectos que puedan renovarse y como parte de la discusión, a veces en extremo ideologizada, sobre la pertinencia de reformar o no nuestra Ley Federal del Trabajo. La revisión de dos experiencias nacionales en circunstancias de ajuste económico, la de Chile y la de España, forma parte de este panorama en el que ubicamos la necesidad de que los sindicatos mexicanos puedan desamodorrarse a riesgo de que, si no lo hacen, languidezcan hasta la inmovilidad completa. Una parte final, sintetiza cómo se ha desarrollado la modernización productiva en tres ramas de actividad: automotriz, minero metalúrgica y telefónica. De esta manera, consideramos, el lector encontrará un panorama amplio, con sugerencias para la discusión y, quizá también, para la proposición sobre el futuro de los sindicatos mexicanos.

Este libro es resultado de una investigación realizada entre 1991 y 1992 por el Instituto de Estudios para la Transición Democrática, A.C., para Cambio XXI Fundación Mexicana, A.C. En la investigación de campo y documental participaron Blanca Lilia García y, muy especialmente, Ana L. Galván. El texto es responsabilidad de Pablo Pascual Moncayo y Raúl Trejo Delarbre, el primero profesor titular en la Facultad de Economía y, el segundo, investigador titular en el Instituto de Investigaciones Sociales, ambos en la Universidad Nacional Autónoma de México.

La publicación de este volumen, en coedición con el Instituto de Estudios para la Transición Democrática, es posible gracias al interés del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Creemos que al final del libro queda

margen para creer en el futuro del sindicalismo. Una vez más, confiamos, el optimismo respecto de la realidad puede reforzarse en el pesimismo de las posiciones críticas.

Pablo Pascual Moncayo y
Raúl Trejo Delarbre.

El discurso sindical

En torno al Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, se ha desarrollado uno de los debates más significativos, en los últimos años, para el futuro del país. Diversas fuerzas sociales y políticas manifiestan apuestas de distinto orden ante las expectativas que abre el Tratado. Desde el gobierno, hasta los partidos políticos, lo mismo que desde las cúpulas empresariales hasta los industriales y comerciantes de prácticamente todas las ramas de actividad, la preocupación por el TLC se ha traducido en demandas, inquietudes, iniciativas o al menos preguntas. Cada quien, desde su propia perspectiva, se considera afectado, o beneficiado, según, por la formalización y reglamentación del libre comercio en la zona de Norteamérica.

El discurso gubernamental, sobre todo a partir de la segunda mitad de 1991, estuvo definido por las expectativas ante el Tratado. Lo mismo sucedió con las posturas, desde la adhesión acrítica hasta la impugnación intolerante, que en el mundo político se originaron ante el posible TLC. En los ámbitos académicos, con diversos niveles en la capacidad analítica y propositiva, el Tratado y sus consecuencias también han sido motivo de debate. Los espacios en los medios de comunicación, especialmente escritos, dan cuenta, todavía ya bien entrado 1992, de la discusión, no siempre extensa, pero siempre constante, que se libra a propósito del TLC.

Organizaciones sociales de lo más diversas, desde las viejas o las nuevas articulaciones del mundo campesino, hasta los renovados agrupamientos en los espacios urbanos, expresan inquietudes acerca del TLC. Los grandes ausentes, más por incapacidad deliberativa que por decisión política, han sido los sindicatos.

En el silencio del mundo del trabajo puede advertirse una de las más patéticas pobreza que padece tanto el debate político, como la capacidad de representación de los asalariados mexicanos, en nuestros días. La gran mayoría de las dirigencias sindicales han dejado pasar la extraordinaria oportunidad que significaba el debate, formal e informal, acerca del TLC, y se han recluso en viejas reiteraciones, que dan más cuenta de su propia inseguridad que de su interés para influir (o tratar de hacerlo) en uno de los debates nacionales más importantes de los últimos tiempos. La gran mayoría de las dirigencias sindicales se ha conformado con exigir que nada cambie en la legislación laboral, o en el contenido de los contratos colectivos, o en su relación con el Estado cuando, como para todos resulta evidente, el país está cambiando irremediabilmente (y por fortuna, también, podría decirse) y cuando al lado de las muchas transformaciones de estos tiempos sigue siendo evidente la parálisis del llamado movimiento obrero.

Por parte de las dirigencias sindicales ha seguido apelándose a la vieja fórmula, que en alguna época les resultó útil pero que ya no parece seguir siéndolo, que consistía en mantenerse en posiciones tradicionales, como una manera de aferrarse a las vertientes que les parecían más recuperables, o menos agresivas, del discurso de la revolución mexicana. Así, en sus posiciones recientes, las dirigencias más importantes han reiterado, por ejemplo, que no es necesario modificar la legislación laboral, sino que bastaría con cumplir el artículo 123 de la Constitución y sus leyes reglamentarias, para que el desempeño de los trabajadores fuera congruente con las necesidades que imponen las nuevas realidades de la economía.

Hay que mencionar, por supuesto, precisiones y excepciones. Por una parte, las dirigencias no son los sindicatos, es decir, el ámbito de una organización gremial no se agota en quienes la encabezan. Pudiera decirse que no basta con atender a lo que se manifiesta en las cúpulas de un sindicato o de una central obreras, para tener un recuento de lo que se dice al interior de dicha organización. Así ocurriría, en efecto, pero siempre y cuando dentro de los sindicatos mexicanos existieran tendencias, o corrientes de trabajadores, con posiciones peculiares. Sin embargo, desde la insurgencia sindical que se conoció en los años setenta, las corrientes diferenciadas de las cúpulas dirigentes desaparecieron, o languidieron, con excepción quizá de los grupos que se han mantenido, logrando posiciones de gobierno, dentro del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Sin embargo en éste y quizá otros sindicatos donde se conocen grupos o corrientes con posiciones distintas de las que sostienen los liderazgos nacionales, por lo general las discrepancias conocidas, documentables, se expresan a propósito de asuntos internos (sobre todo los problemas para la representación y la competencia dentro de cada organización) o en torno a problemas coyunturales (demandas salariales, revisiones de contrato, defensa de puestos de trabajo, etc.).

Al mismo tiempo, es preciso reconocer que el discurso sindical (o la ausencia de él) respecto del TLC, no son uniformes. De hecho, y ésta es una de las advertencias que se mantienen a través del presente documento, el sindicalismo mexicano puede merecer numerosos diagnósticos y calificativos, menos el de homogéneo. En los sindicatos mexicanos coexisten tradiciones, prácticas, estructuras, prestaciones, contratos, demandas, necesidades y, por lo tanto, requerimientos y perspectivas de lo más disímolas. No hay comparación, para referirnos a algunos de los casos extremos, entre los sindicatos —y los trabajadores— de la industria de la construcción, y los técnicos o profesionistas de Petróleos Mexicanos. Tampoco la hay entre los trabaja-

dores encargados de la limpieza en las calles, y los trabajadores de los bancos. Todos ellos, tienen sindicatos. Todos ellos pagan cuotas. Incluso, con frecuencia pertenecen a una misma central de sindicatos, pero sus ubicaciones sociales son de lo más diversas y por ello, su manera de ver los problemas actuales y de pensar en los problemas del futuro también son de lo más diferentes. Lo mismo ocurre con sus dirigencias, que atienden a los rezagos culturales y sociales, igual que a los resortes modernos de distintas clientelas sindicales.

Así, al revisar el discurso de los sindicatos y específicamente de sus liderazgos nacionales, a propósito del TLC, nos encontramos con que frente al inmenso páramo que son, política y declarativamente, las posiciones de los agrupamientos más tradicionales, existen destellos propositivos por parte de algunos de los sectores que podrían considerarse como modernos dentro de los sindicatos mexicanos. De esta manera, en organizaciones como los sindicatos de Telefonistas de la República Mexicana, Mexicano de Electricistas y Nacional de Trabajadores de la Educación, puede advertirse, al menos, preocupación y búsqueda ante las consecuencias posibles del TLC en las relaciones y derechos laborales.

Una precisión más: los discursos dentro del sindicalismo, en éste como en otros temas, no son necesariamente lineales, ni únicos. Es frecuente encontrarse con que dentro de una misma organización, hay declaraciones que llegan a contradecirse entre sí. Eso ocurre, incluso por parte de un mismo dirigente. Por un lado, las vicisitudes del sindicalismo y los cambios políticos y económicos en el país, llevan a los líderes a modificar sus posiciones con tanta rapidez que posiblemente ellos mismos no advierten incongruencias con lo que dijeron meses, semanas o hasta unos cuantos días antes. Por otro lado, llegan a ser distintas las maneras de apreciar la coyuntura por parte de quienes, por ejemplo, en una misma central se encuentran directamente ligados a la

gestión laboral, o temporalmente dedicados a actividades legislativas.

La especialización del trabajo —cuando la hay— dentro de las direcciones nacionales del sindicalismo, no siempre se traduce en intercambio de opiniones entre líderes que forman parte de una misma dirección gremial. Esa disparidad es una más de las muchas debilidades de los sindicatos, sobre todo a la hora de la confrontación de posiciones políticas en torno a problemas como los derechos laborales, la productividad, los salarios o, de manera más general, las apreciaciones que tienen sobre la economía del país o el TLC.

En las páginas siguientes se presenta la síntesis, comentada, de las posiciones que se pudieron advertir, respecto del TLC, su negociación y sus consecuencias, en las direcciones de una docena de las más representativas agrupaciones sindicales del país. Para elaborar este recuento se acudió inicialmente a información hemerográfica, publicada entre marzo de 1991 y febrero de 1992. Posteriormente, se revisaron documentos sindicales. En una siguiente fase, se hicieron entrevistas a los dirigentes de varias organizaciones. Las referencias principales, son presentadas al final de este informe.

La nación y la economía

El debate sobre el Tratado de Libre Comercio que involucra a nuestro país con los Estados Unidos y Canadá, se abrió a partir del anuncio formal de esa posibilidad, a fines de 1990. Luego, la decisión del Congreso estadounidense para otorgar el *fast track*, la última semana de mayo de 1991, fue una suerte de banderazo para que arrancaran no sólo las negociaciones entre gobiernos sino, de forma paralela a ellas, la expresión de inquietudes, dudas y definiciones por parte de los interesados o posibles involucrados en las consecuencias del Tratado.

La discusión en México, ocurrió inicialmente casi restringida a una competencia pública de adhesiones o rechazos, en bloque, al posible Tratado. Paulatinamente, la discusión fue decantándose en problemas específicos, sobre todo en las preocupaciones de sectores como los empresariales. Desde el campo sindical, con excepciones, se ha tendido a conservar el apoyo acrítico, por un lado, o la descalificación total, por otro. Ambos extremos, los dos maniqueos, han sido evidencia de la poca aptitud de elaboración —y así, de respuesta política— que se advierte en el mundo sindical mexicano. Al quedarse en el ámbito de las generalidades, sin avanzar a un terreno más específico y propositivo, el sindicalismo no sólo manifiesta, sino que además acentúa sus debilidades.

Desde luego, es difícil predecir las consecuencias que tendrá un mercado libre en dos de las naciones de mayor desarrollo mundial con la nuestra, que además de las económicas conserva, con aquellas, diferencias políticas, sociales y culturales. Dentro de tales disparidades, las de índole laboral no son menores. Sin embargo lo más factible sería, desde el campo laboral, tratando de asumir el punto de vista de los asalariados, preguntarse sobre las consecuencias de un Tratado como ése en las condiciones de trabajo —individuales y colectivas—, en el cumplimiento, la restricción o la eventual modificación de derechos y obligaciones, en las variaciones en los salarios y para las legislaciones que regulan el trato entre el trabajo y sus contrapartes. Las organizaciones sindicales, por lo general, en tales temas ni siquiera han accedido al plano de la duda.

Casi todos los sindicatos y centrales que se ocupan de los posibles efectos del TLC sobre la economía mexicana, insinúan advertencias o expresan inquietud sobre posibles desventajas que podrían surgir para sus agremiados. El Congreso del Trabajo, que es el organismo-cúpula del sindicalismo mayoritario e institucional en México, ha destacado que México llegará al TLC con un muy bajo nivel salarial,

con más de ocho millones de desempleados y con situaciones de injusticia que podrían ser disminuidas con la apertura comercial.¹ Al mismo tiempo casi, la Confederación de Trabajadores de México —que como se sabe, es la central más grande del país, y aunque forma parte del Congreso del Trabajo manifiesta frecuente autonomía respecto de ese organismo en sus decisiones y opiniones— ha sostenido que el Tratado tendría como objeto fundamental llevar a México a una etapa de mayor desarrollo económico, incrementando la producción, así como un mayor bienestar material para los mexicanos. La CTM, sin embargo, advierte que hasta ahora los trabajadores han tenido experiencias negativas con la apertura económica y señala que es urgente modernizar la planta productiva, así como propiciar la introducción de nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajo y de organización.² Como puede verse, hay un diagnóstico general que pudiera calificarse como de preocupación, incluso más allá de la cautela. Sin embargo, al momento en que se ocupan de asuntos específicos de las relaciones laborales, las organizaciones más grandes del sindicalismo se quedan en las vaguedades.

Uno de los dirigentes cetemistas más destacados, Arturo Romo (quien era secretario de Educación de la CTM antes de ser propuesto, en la segunda quincena de febrero de 1992, como candidato del PRI al gobierno de Zacatecas) llegó a presentar un interesante matiz con el rechazo que en materia laboral ha definido a las inquietudes de la Confederación de Trabajadores de México a propósito del libre comercio: "La legislación laboral mexicana está reconocida como de las más avanzadas y mejor estructuradas en el mundo occidental. No está basada en una ley común o en el poder discrecional de los jueces. Al contrario, está determinada por la Constitución General de la República y por la Ley Federal.

1 *El Universal*, 2 de julio de 1991.

2 "La CTM ante el TLC", documento publicado en *La Jornada*, 19 de agosto de 1991.

El derecho al trabajo, a la capacitación y a la estabilidad en el empleo, a pertenecer a las organizaciones laborales, a realizar contratos colectivos y a la huelga, a vivir en un medio adecuado, a tener acceso a la educación libre y a los servicios de seguridad social y salud, a la protección federal del consumidor lo mismo que a la recreación y el descanso saludable, son unos cuantos elementos que se han traducido en instituciones con profundas raíces, que forman así un sistema formidable de protección social. Esto ha ayudado a mitigar las consecuencias de una severa y larga crisis económica cuyo origen estuvo principalmente más allá de nuestras fronteras... Por esta razón y porque somos gente con historia, tradición e identidad, apoyamos el propósito de crear un área de libre comercio de Norteamérica, sobre la base de la independencia, no de la subordinación. La integración económica de las naciones de este continente constituye un proceso inevitable, con o sin acuerdo de libre comercio. Es mejor dirigir esta integración, que convertirse en una de sus víctimas".³

La posición representada en el párrafo anterior, sin ser frecuente, ha sido de las más articuladas, desde las dirigencias nacionales del sindicalismo, ante el TLC. No rechazamos el Tratado, se dice allí, porque tenemos bagaje cultural, identidad nacional y derechos laborales que dan solidez a los trabajadores y a sus sindicatos. Pero junto con la aprobación de las negociaciones rumbo al TLC, en esa postura se manifestaba una defensa de los derechos de los sindicatos y los trabajadores mexicanos e incluso del país: la crisis

3 Arturo Romo Gutiérrez, "Hermanos, no enemigos, de los trabajadores de E.U.", *El Nacional*, 20 de mayo de 1991. Este artículo apareció originalmente en *The Washington Post* el 19 de mayo, precisamente en vísperas de que el Congreso de los E. U. aprobara el *fast track* para que su gobierno negociara el TLC. En ese momento, entre la oposición estadounidense al Tratado destacaba la de los sindicatos reunidos, fundamentalmente, en la AFL-CIO. El artículo de Romo fue una respuesta del sindicalismo mexicano a sus contrapartes en Estados Unidos.

económica, se considera, ha estado originada sobre todo en problemas surgidos fuera de México. Esta afirmación puede ser discutible pero sin duda sale del ensimismamiento que, como se ve en el presente informe, ha resultado tan frecuente, por parte del sindicalismo, ante los retos del cambio económico.

Otra posición, desde la misma CTM, ha mostrado más ángulos de optimismo: "Se tiene la esperanza... de que haya un mercado cautivo de 360 millones de habitantes, que no exista competencia desleal por parte de los tres países sino que, por el contrario, haya economías complementarias que pudieran, en un momento dado, surtir a los tres. Esto traerá como resultado mayores inversiones, capitales frescos a México y, lo que es fundamental, la creación de mayores posibilidades de empleo". Quien de esa manera dibujó un panorama promisorio es el senador Netzahualcóyotl de la Vega, —responsable de Asuntos Económicos en el comité nacional de la CTM— que entre los retos ante el Tratado encontraba problemas como la capacitación, los planes de productividad, así como la posibilidad de que la mano de obra mexicana esté apta para ser empleada en nuevas formas.⁴

Pero las posiciones autodefensivas, son las que privan en los liderazgos sindicales. Desde la misma CTM, así como desde otras centrales, se reiteraron durante todo 1991 y el primer tercio de 1992 exigencias, que eran en realidad llamados al gobierno, en el mismo tenor: "no aceptaremos retrocesos en las leyes laborales, como la desaparición del sindicalismo ni mucho menos del derecho de huelga. El sector obrero cerrará filas no solamente en el Congreso de la Unión, sino también en el del Trabajo".⁵ Las perspectivas

4 Entrevista con el senador Netzahualcóyotl de la Vega, secretario de Asuntos Económicos de la Confederación de Trabajadores de México, enero de 1992.

5 Declaraciones de Rigoberto Ochoa Zaragoza, en ese momento presunto diputado —y después líder de la diputación obrera del PRI—, en *Unomásuno*, 14 de octubre de 1991.

de la economía también se contemplan con tanta precaución —la cual llega a ser una manera de expresar desconocimiento— que se llega a sugerir que pasaría lo mismo con o sin TLC ("con o sin Tratado se reactivará la economía").⁶

De la precaución, a la subordinación. Esta frase de Fidel Velázquez era absolutamente clara: "la CTM apoya incondicionalmente al TLC entre México y Estados Unidos, porque el gobierno federal respetará los derechos de los trabajadores".⁷ El matiz que suelen añadir los dirigentes sindicales, es en defensa de sus derechos, legales y adquiridos: José de Jesús Lozano, a la sazón dirigente del Congreso del Trabajo, al reiterar su aquiescencia con el TLC recordaba que los sindicatos debían empeñarse, eso sí, por "resguardar nuestras conquistas, que son ajenas a privilegios indebidos".⁸ Un funcionario de la CTM anunciaba en verano de 1991 que esa confederación se disponía a ocuparse de los posibles efectos del TLC, no obstante que "apostamos a la verticalidad presidencial".⁹ Ese mismo analista, responsable del Centro de Estudios Superiores cetemista, reconocía que su Confederación, hasta entonces, únicamente se había defendido ante la apertura comercial, sin lograr la elaboración de alternativas.

En otros momentos, el TLC ha sido esgrimido por la dirigencia nacional de la CTM como posible motivo para que desaparecieran los mecanismos de concertación o de estabilidad económica (instrumentos ciertamente forzosos, y en los que el sindicalismo ha sido fundamentalmente convidado de piedra, pero que han permitido una relativa estabili-

dad social y política). Así, Fidel Velázquez llegó a manifestar que con la firma del Tratado ya no habría necesidad de mantener el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, porque a través del TLC nuestro país podría controlar los niveles de la inflación y alcanzar mejores índices de crecimiento.¹⁰ Allí, había un soslayado reclamo a las restricciones que para los asalariados (y así, para la cada vez más debilitada capacidad negociadora de las dirigencias obreras) ha implicado el PECE. Pero también se manifestaba una abierta ignorancia sobre las posibilidades y los plazos que tendría el TLC.

Pero si las posiciones de los dirigentes tradicionales del sindicalismo se quedan en generalidades en ocasiones útiles para nutrir las declaraciones de prensa pero al mismo tiempo vacías de proposiciones para el debate específico, de parte del sindicalismo independiente (es decir, que no forma parte del Congreso del Trabajo) tampoco suelen existir precisiones numerosas. El más importante de los sindicatos que permanecen fuera del Congreso del Trabajo, el de Trabajadores de la UNAM, ha considerado que "con la desestructuración de los viejos pactos sociales y políticos se ha ido dando desde la raíz, donde verdaderamente duele, la reconversión laboral y la transformación de los sindicatos no ha sido de manera concertada, a través de un diálogo y un acuerdo con los trabajadores, sino a través de una restructuración salvaje cuyo nombre ha sido privatización, reajustes y caída salarial, aumento autoritario y sin contemplaciones de la disciplina sindical, promoción del sindicalismo blanco y ruptura o aniquilamiento de las organizaciones sindicales democráticas".¹¹ El STUNAM, más que proponer opciones, se ha quedado en el plano de la denuncia, lo mismo ante la política

6 Declaraciones de Leonardo Rodríguez Alcaine, secretario general del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, en *Unomásuno*, 2 de agosto de 1991.

7 Declaración formulada el 5 de febrero de 1991, recogida en *El Financiero* del 11 de marzo de 1991.

8 *El Financiero*, 19 de junio de 1991.

9 Declaraciones de Tomás Martínez, director del Centro de Estudios Superiores de la CTM, en *La Jornada*, 26 de julio de 1991.

10 Declaraciones de Fidel Velázquez en *Unomásuno*, 18 de junio de 1991.

11 "El STUNAM ante la situación actual". documento publicado en *Unomásuno*, 28 de noviembre de 1991.

económica y las restricciones al sindicalismo, que frente al TLC.

Una posición que, surgida desde el sindicalismo no institucional, tiende a poner más elementos a discusión, ha venido siendo elaborada por la Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio, formada por varios sindicatos, la mayoría pequeños, así como por grupos de asesoría y estudio del mundo del trabajo.¹² Luego de un encuentro de la Red Mexicana, en octubre de 1991, con los grupos Red Canadiense de Acción y Movilización para el Desarrollo, Comercio, Trabajo y Medio Ambiente, esas tres coaliciones manifestaron: "No nos oponemos al desarrollo del comercio como tal, de hecho estamos convencidos de la importancia de su expansión. Sin embargo, rechazamos un TLC que responda solamente a las necesidades del capital transnacional y a la inversión indiscriminada. No queremos un TLC que consolide un modelo depredador del medio ambiente, promotor de un consumismo sin límites y empobrecedor de la mayoría de la población".¹³ Y añaden: "El intercambio comercial debe

12 La Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio es una coalición muy heterogénea que reúne a pocos sindicatos importantes, no obstante lo cual ha mantenido una preocupación sostenida por los efectos posibles del Tratado. Está formada, entre otras organizaciones, por el Frente Auténtico del Trabajo, el Sindicato Nacional de Impulsora Mexicana de Telecomunicaciones, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Pesca, la Cooperativa de Refrescos Pascual, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Iberoamericana, las secciones 9, 10 y 11 del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, el Sindicato de Notimex, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro y el Acero, el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Capacitación Agropecuaria, el Sindicato del Fideicomiso para Crédito de Areas de Riego y Temporal, el grupo Mujeres en Acción Sindical, la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos, la Comisión Sindical del Partido de la Revolución Democrática, el Pacto de Ecologistas, el Centro Coordinador de Proyectos Ecuménicos, la Asamblea de Barrios y la Coordinadora Nacional de Organizaciones Cafetaleras.

13 "Declaración de las Organizaciones Sociales de México, Estados

ser parte de una estrategia de desarrollo continental, que garantice la distribución de la riqueza, la elevación de los niveles de vida y la autodeterminación de nuestros pueblos... En ningún acuerdo comercial deben incluirse para su negociación los granos básicos, los productos lácteos y cárnicos, en tanto no esté satisfecha la demanda nacional; mientras que recursos como los maderables no deben estar sujetos a negociación alguna. Deben respetarse las formas de tenencia y organización de la tierra de cada país". Así sea para oponerse a vías específicas en la cobertura posible del Tratado, la Red Mexicana y sus aliados en Estados Unidos y Canadá se referían a temas específicos de la negociación. Esa preocupación contrastaba con la de las organizaciones y dirigencias que únicamente señalaban adhesiones, o que se quedaban en la descalificación amplia del TLC. En una sintonía parecida —no en balde son promotores de la mencionada Red— los dirigentes del Frente Auténtico del Trabajo, una coalición de sindicatos independientes pequeños pero notablemente activos, consideran que hay riesgo de que el TLC, "venga a consolidar un proyecto maquilador para el país; se mantiene en México una política económica que privilegia la exportación por encima de la producción para cubrir necesidades nacionales, por lo cual aumentar la productividad es una necesidad nacional".¹⁴

En otro sentido, pero dentro de las posiciones que tienden a peculiarizar temas dentro de la discusión del TLC, se ubica la del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Su dirigente, Francisco Hernández Juárez, ha dicho que el sentido del TLC es garantizar un flujo comercial estable, pensando en una relación de complementariedad con la economía norteamericana; aumentar la producción

Unidos y Canadá, reunidas en Zacatecas sobre la Agenda Alternativa del Tratado de Libre Comercio", en *La Jornada*, 31 de octubre de 1991.

14 Entrevista con la Sra. Bertha Luján, miembro de la dirección del Frente Auténtico del Trabajo, enero de 1992.

para el desarrollo de la economía mexicana, mejorando nuestros niveles de vida y con una más equitativa distribución del ingreso".¹⁵ Otro dirigente nacional, Napoleón Gómez Sada, del Sindicato Minero Metalúrgico, ha apuntado que con el TLC, "se va a producir para todos, para el país y para exportar".¹⁶

Para el secretario general de la Asociación Sindical de Pilotos Aviaadores, "la producción deberá diversificarse con base en una mayor eficiencia de la economía (pero) sin considerar únicamente al TLC".¹⁷ El dirigente de los pilotos ubica al Tratado dentro de un proceso más amplio, en el cual "la regulación del mercado de trabajo debe ser dejada por el Estado, básicamente en las áreas consideradas como no estratégicas". Esta es una de las pocas posiciones que, desde el sindicalismo, asumen abiertamente (considerándolo pertinente) el desplazamiento en las funciones del Estado sobre la economía. La mayoría de los puntos de vista sindicales omiten referirse a esa realidad, o la cuestionan en diversos tonos.

La negociación

Tarde por haber sido invitados casi ritualmente, y desprotegidos por su falta de proposiciones puntuales, los sindicatos mexicanos han sido más espectadores que actores en la negociación del TLC. Aunque, formalmente, un grupo de dirigentes fue nombrado para acudir a la comisión mexicana

15 Entrevista con el Sr. Francisco Hernández Juárez, secretario general del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, enero de 1992.

16 Entrevista con el Sr. Napoleón Gómez Sada, secretario general del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, enero de 1992.

17 Entrevista con el Cap. Carlos Domínguez, secretario general de la Asociación Sindical de Pilotos Aviaadores, enero de 1992.

que llevaría las negociaciones con los dos países vecinos al norte, en realidad ha sido poco lo que desde el sindicalismo se ha podido decir. Incluso, muy significativamente, el pequeño grupo de líderes obreros contrasta con las varias docenas de dirigentes patronales que participaron directamente en las negociaciones para el TLC.

Francisco Hernández Juárez lo ha manifestado con toda crudeza: "La firma del Tratado tiene costos. Revertirlos, es parte del papel que juega el sindicalismo en este proceso. El esquema actual nos hace pensar que la influencia del movimiento obrero será poca. La situación es difícil para los sindicatos. Para ser más precisos, para los dirigentes. Los dirigentes estamos en una etapa de transición. Hay quienes creemos en las condiciones cambiantes del mundo y por ello en la necesidad de cambiar para no quedarnos empantanaados. Otros, piensan que no hay necesidad de cambios para mantener privilegios y algunos, pensando mantenerse donde están. Así que dependiendo del papel que jueguen los dirigentes, dependerá en mucho el papel del sindicalismo en los próximos años. Por ejemplo, en la negociación del TLC. Allí el esquema fundamental ha sido, en el caso de México, la participación de cuando menos quinientos empresarios participando como asesores del gobierno, en 171 ramas industriales y 16 comisiones. En cuanto al sector laboral, hay sólo seis representantes a los cuales sólo se les informa. No tenemos elaborado ningún estudio en relación con los impactos que puede tener el Tratado. Estamos sujetos a lo que de buena fe el gobierno y los empresarios pacten para no perjudicar nuestros intereses".¹⁸

No obstante, desde el sindicalismo hay escasas quejas públicas por ese marginamiento. Incluso, entre quienes además de ser dirigentes sindicales forman parte del Poder Legislativo, se ha querido explicar esa situación pretendiendo que desde allá se instruyó al presidente de la República

18 Entrevista con el Sr. Francisco Hernández Juárez, cit.

para emprender la negociación del Tratado: "El Senado de la República realizó un foro de consulta de tipo popular... la conclusión que tomó el Senado fue recomendar al Poder Ejecutivo que tratara de buscar alguna relación comercial que incluyera a toda la América del Norte, básicamente a los Estados Unidos. No se manejaba otra posibilidad. Después del análisis y del convencimiento, el Ejecutivo hizo suyo este proyecto (y) se iniciaron realmente las negociaciones de un posible TLC..."¹⁹ En posiciones como éstas, se sugiere que la iniciativa para el TLC hubiera surgido de los señores senadores. No sucedió así, como es bien sabido. Pero con recuentos formales, en nada autocríticos y que, así, lindan en la autocomplacencia, es posible que se llegue a decir que el sindicalismo, deliberadamente, resolvió no presentar posiciones definidas durante la negociación del Tratado: "el 19 de agosto (de 1991) la CTM publicó una declaración que expresó todos sus puntos de vista... el propósito de esa declaración era ya no hacer más, sino esperar a tener un texto, el primer texto escrito del Tratado. Mientras no se tengan los términos en que finalmente se convenga, pues difícilmente se pueden estar arriesgando juicios casi de futuro (sic), casi casi de qué pasa o qué pasará, si es que no se sabe realmente cuáles son los términos en que se convenga firmarlo".

La declaración cetemista a la que se alude en el anterior testimonio —y la cual ya hemos citado antes— insistía, fundamentalmente, en que el TLC no debiera afectar derechos sindicales ni laborales y sugería que, en lo posible, debiera evitarse el cierre de fuentes de empleo. Más allá, no llegaba. Como indica el dirigente sindical cuya opinión recogemos, las cúpulas obreras no querían decir más: "el movimiento obrero tomó un derrotero, primero apoyar la consulta que hizo el Senado (y) cuando el gobierno federal tomó la determinación de trabajar con un TLC, hubo un

apoyo franco y decidido no al Tratado, porque no existía, pero sí a las gestiones, a las negociaciones..."²⁰

En ese mismo tono se han manifestado otros dirigentes. Por ejemplo, el de la Confederación Regional Obrera Mexicana, Cuauhtémoc Paleta, ha justificado de esta manera, ante el presidente de la República, su adhesión al TLC: "los cromistas apoyamos el Tratado, porque nunca hemos pensado que su gobierno pueda poner en peligro la soberanía del país".²¹ Es decir, al TLC no se le considera pertinente por sí mismo, sino porque ha sido impulsado por un gobernante en el que esos líderes —eso dicen— tienen confianza. Actitudes como ésta, no son más que expresión del relegamiento en el que, dentro del sistema político, y así también en la deliberación sobre la economía, se encuentran las dirigencias sindicales.

Menos improvisada ha tratado de ser la posición del que se podría considerar el otro polo, menos tradicional, en el Congreso del Trabajo. Nos referimos a la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, fundada en abril de 1990 por media docena de sindicatos que se han distinguido por algún afán de búsqueda, en su discurso y a veces en sus prácticas, en contraste con la mayoría de las representaciones gremiales. La FESEBES es dirigida por Francisco Hernández Juárez, el secretario general del Sindicato de Telefonistas, y a ella pertenecen, entre otros, el Sindicato Mexicano de Electricistas y la ASPA. En una de las primeras ocasiones en que se ha ocupado del TLC esta Federación —cuyo registro legal no ha sido otorgado por la Secretaría del Trabajo— ha considerado que el Tratado, "forma parte del proceso de modernización económica del país", es decir, no lo rechaza. Pero tampoco lo acepta simplemente, y ha señalado que "el problema principal para el Congreso del Trabajo y para el conjunto del movimiento

20 *Ibid.*

21 *La Jornada*, 14 de abril de 1991.

19 Entrevista con el Sen. Netzahualcóyotl de la Vega, cit.

obrero en relación con el Tratado de Libre Comercio es, hoy, definir una estrategia de participación y de involucramiento en sus negociaciones, a partir de la cual pueda perfilar un proyecto de sindicalismo sobre dicho Tratado. Con el tiempo, este proyecto no sólo debe incluir las aspiraciones doctrinarias de los trabajadores en relación con él. Debe contener, además, elementos concretos de negociación, cálculo de posibilidades, de expectativas y riesgos, que ubiquen al Tratado como parte de una dinámica de modernización y de reestructuración del modelo de desarrollo".²² Es decir, la FESEBES sugiere que el sindicalismo no debiera quedarse a la expectativa, sino que tendría que buscar un papel activo, con proyecto propio, en las negociaciones del TLC. Pero además, vincula el nuevo panorama económico y nacional, del cual el Tratado formaría parte, con la construcción de un sindicalismo nuevo.

Cabe señalar que los sindicatos agrupados en la FESEBES apenas constituyen, medidos por el número de sus agremiados, un segmento muy pequeño dentro del Congreso del Trabajo. Sin embargo, por el carácter propositivo de su discurso, han llegado a conformar un bloque distinto respecto de la burocracia sindical tradicional en la cual, han encontrado oposición y recelos. El mismo Fidel Velázquez, quien en algún tiempo tuvo simpatías con el esfuerzo de renovación encabezado por Hernández Juárez, expresó inconfirmitad con la creación de la FESEBES. De la misma

manera, el discurso de esta Federación contrasta con el de la CTM al menos en tres aspectos, a propósito del TLC. Por un lado, no admite ser espectador acrítico de las negociaciones sobre el TLC. En segundo lugar, trata de identificar riesgos y consecuencias para los trabajadores pero, de manera más amplia, para la economía del país. Y en tercer término, intenta extender sus proposiciones al resto del sindicalismo organizado, reunido en el Congreso del Trabajo.

Así, la Federación sugirió que el CT desplegara una estrategia de negociación, sobre el Tratado, lo mismo dentro que fuera del propio Congreso. La primera vertiente, incluiría mostrarla como interlocutora ante el gobierno, las empresas y también las organizaciones sindicales de otros países. Por otro lado, pretendería "la reestructuración del propio Congreso del Trabajo o, en su caso, la elaboración de un nuevo pacto político del sindicalismo mexicano".

Pero ni el Congreso del Trabajo se ha reestructurado, ni dentro del sindicalismo, o entre éste y el Estado, se ha podido articular, formalmente al menos, un nuevo pacto. Han sido, sobre todo, sectores aislados del CT—especialmente los que, precisamente, convergen en la FESEBES o simpatizan con ella— los que han tenido agudeza e interés para promover algunas reformas en su propia estructura y discursos, así como en sus alianzas. Estos sindicatos, sobre todo el de telefonistas, han puesto en práctica un método de negociaciones que proponían desde la FESEBES, en los siguientes términos: "La vinculación del TLC con una estrategia de modernización, obliga a concertaciones y acuerdos colaterales en materia de modernización de la política laboral y a concertar, efectivamente, algunas iniciativas del propio gobierno que han quedado detenidas por la incapacidad recíproca de los 'grandes' actores para negociarlas". Para esta Federación, de manera paralela al TLC pero como parte de un proceso concertado, debieran desplegarse las negociaciones en torno al Acuerdo Nacional de Productividad, el funcionamiento (que ha sido reiteradamente pospuesto) del

22 "Consideraciones Generales y Propuestas que hace la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios sobre el Tratado Trilateral de Libre Comercio", *Excelsior*, 29 de agosto de 1991. La propuesta de "Carta Internacional de Derechos Sindicales y Laborales a Incluirse en el TLC", había sido propagandizada por el Sindicato Mexicano de Electricistas en un documento interno fechado el 30 de julio de 1991. La FESEBES está integrada por la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, la Alianza de Tranviarios de México, el Sindicato Mexicano de Electricistas, el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y el Sindicato de Técnicos y Manuales de la Producción Cinematográfica.

Centro de Estudios para la Modernización y el Sindicalismo (una institución que el presidente Carlos Salinas propuso el primero de mayo de 1990) y las Políticas Generales de Capacitación y Formación de Recursos Humanos. Tales acuerdos y los que resultaran de los pactos macrosociales, dice la FESEBES, tendrían que establecerse con sencillez y flexibilidad, "entre sindicatos y empresas, por entidad microeconómica, por rama y por sector".

La de la FESEBES ha sido, sin descuidar sus propias iniciativas, una actitud enfáticamente insistente en la pertinencia de la negociación. Es, acaso, la posición de más realismo, que parte del reconocimiento de que el sindicalismo se encuentra en tal grado de debilidad que no podría imponer, sin transacciones, modelos deseables para los trabajadores, en caso de que las direcciones sindicales quisieran hacerlo. Pero además, se trata de una posición que recupera la necesidad de negociar que, siempre —para eso son, para eso existen— tienen las organizaciones sindicales. La Federación reconoce limitaciones, quizá con demasiada insistencia en la negociación y sin expresar posiciones críticas a las actitudes autoritarias que respecto del sindicalismo suelen existir en el gobierno y en el sector patronal. Desde esa postura, enfatiza que "de poco sirven los estudios y las propuestas si no contienen ni provienen de una auténtica actitud conciliadora y concertadora. Se trata de hacer las grandes conciliaciones y las concertaciones necesarias internamente para entrar al debate y a la negociación, para ganar espacios o aprovechar los abiertos, para recuperar todo el rezago acumulado y dejarle lugar a la iniciativa y al acuerdo hacia adentro".²³

23 *Ibid.*

Los derechos sindicales

Si algo les preocupa a los sindicatos y sus dirigentes, entre las consecuencias del TLC, ha sido la posible modificación en los derechos de las organizaciones gremiales. La legislación laboral mexicana, desde el artículo 123 Constitucional, y luego en las legislaciones reglamentarias de los apartados A y B, establece normas que tienden a fortalecer la presencia social de los sindicatos, reconociéndoles titularidad en la contratación o en la administración de convenios colectivos, así como (en el caso del apartado A) prerrogativas como la cláusula de exclusión. El derecho de huelga, en comparación con las legislaciones laborales de otros países, tiene un sólido respaldo legal (y pocas restricciones, en el apartado A) aunque su ejercicio a menudo se dificulte por razones políticas. El Estado, también por ley, tiene una función tutelar en beneficio de los trabajadores —y así, de sus representaciones— en los asuntos laborales.

Naturalmente, la aplicación de las normas jurídicas no siempre ocurre al pie de la letra, o no siempre se cumple. Pero la existencia de una legislación laboral —y luego de ella, de prácticas en el establecimiento de contratos colectivos— que reconoce e incluso estimula la presencia pública de los sindicatos, ha sido uno de los elementos para hacer del movimiento obrero protagonista activo en la política mexicana. Ahora, desde distintas posiciones se ha sugerido la revisión de tales circunstancias. El TLC sería la coyuntura propicia, pero no el único motivo, para que fuera revisado el marco legal de las relaciones laborales en México.

A ese respecto, se manifiestan posiciones defensivas como la siguiente: "Uno de los reclamos que el movimiento obrero ha traído a la mesa (de las discusiones) con Tratado o sin él, ha sido la defensa absoluta de sus conquistas y de sus derechos que están contenidos en la Ley Federal del Trabajo, y que se mantienen en sus contratos colectivos...

las conquistas y derechos de los trabajadores son de las cosas que está defendiendo más el movimiento obrero: que no con el pretexto de un tratado se lesione no sólo la soberanía de México, al tratar de modificar sus puntos de vista constitucionales, eso no debe acontecer y legalmente menos. (Mantenemos una) defensa absoluta de conquistas y derechos como la libertad de asociación, la huelga, las cláusulas de ingreso y egreso, etc".²⁴

La Confederación de Trabajadores de México, identificó varias consecuencias indeseables del TLC, al sugerir que "la negociación y en su caso la concertación del TLC, no deberá ser pretexto para pretender violar los derechos fundamentales de los trabajadores: libertad de asociación y de huelga, seguridad social, etc... que se consignan en la Constitución, en el artículo 123, en sus leyes reglamentarias y en la contratación colectiva".²⁵

La FESEBES, en un intento para ir algo más allá de la defensa de derechos (cuya discusión, por lo demás, ha sido poco intensa) ha propuesto una Carta Internacional de Derechos Sindicales y Laborales que, en su mayoría, se refiere a garantías de las organizaciones gremiales. Resulta interesante recuperar, completo, el texto de dicha Carta:

"1. Se mantendrá inalterable el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, adherirse a las organizaciones sindicales existentes y a participar en toda actividad sindical, sin autorización ni control de las autoridades públicas ni de los empleadores, sujetándose tan sólo a las normas administrativas que sobre registro de sindicatos y directivas establezcan las legislaciones laborales, siempre y cuando dichas normas no contravengan el derecho a la libre sindicalización y a la libre elección de directivas.

2. Los sindicatos y los trabajadores en general, tienen

24 Entrevista con el Sen. Netzahualcóyotl de la Vega, cit.

25 "La CTM ante el Tratado de Libre Comercio", cit.

el derecho a reunirse, discutir y expresar libremente sus opiniones sobre todos los asuntos derivados o relativos al Tratado de Libre Comercio y sobre todas las cuestiones que les interesen, sin autorización previa.

3. Serán de observancia irrestricta los derechos obreros, en particular el de huelga como medio de excelencia para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción. La participación en una huelga o en una manifestación de solidaridad con la misma, no podrá en modo alguno, antes o después de la huelga, ser objeto de despido o cualquiera otra medida de sanción o represión.

4. Los sindicatos legalmente constituidos en términos de sus respectivas legislaciones, tendrán el derecho a ejercer sus actividades en representación de sus trabajadores, guiándose únicamente por los estatutos que han acordado libremente, sin injerencia ni control de las autoridades públicas y de los empleadores.

5. Los sindicatos tendrán el derecho a intervenir en el proyecto de negociación, firma y evaluación permanente del TLC, a fin de defender los derechos e intereses de los trabajadores, contribuir a la corrección de errores y desviaciones que pudieran afectarnos o por considerar que no está sirviendo para los fines de desarrollo y prosperidad de nuestros pueblos.

6. Los sindicatos mantendrán su derecho a negociar los salarios y todas las demás condiciones de vida y de trabajo y a concertar con cualquier empleador contratos colectivos, comprendidos los convenios multinacionales que consideren convenientes.

7. En cuanto a la contratación colectiva, también deberá iniciarse un proceso que tienda a su uniformidad por rama industrial en los países firmantes del TLC. La discusión al respecto podrá iniciarse de inmediato a fin de homologar los aspectos de fomento a la salud, seguridad e higiene en el trabajo, capacitación, bilateralidad, prestaciones, etc., tomándose como base aquellas cláusulas de los contratos

colectivos que resulten más ventajosas para los obreros.

8. No se considerarán como elementos de competencia desleal las actividades de promoción o beneficio social que lleven a cabo los Estados, como serían la educación gratuita, dotación de vivienda o seguridad social. Por el contrario, las condiciones más ventajosas deberán generalizarse en los tres países.

9. A fin de garantizar los derechos de los trabajadores, así como el imprescindible consenso social para que los tres gobiernos lleven a la práctica todas las medidas derivadas del TLC, los Estados establecerán mecanismos de participación de los sindicatos en todos los aspectos de planificación económica y social, sin afectar la libertad de acción de los agrupamientos sindicales".²⁶

La Carta propuesta por la FESEBES ha tenido propósitos fundamentalmente declarativos pues, hasta donde se sabe, no se le ha propuesto formalmente al Congreso del Trabajo que la comparta, ni se han emprendido gestiones ante sindicatos de Estados Unidos o de Canadá para que la suscriban. Pero su importancia, no por ello es menor. Representa un intento para establecer principios que pudieran ser comunes, por parte del sindicalismo mexicano, ante la negociación del TLC y, además, ofrece algunos contrapuntos a la legislación laboral e incluso a la política del gobierno de nuestro país respecto de los sindicatos.

Al mencionar que el derecho a formar sindicatos sea reconocido sin autorización ni control por parte de las autoridades, se sugiere eliminar la prerrogativa legal que hasta ahora ha tenido el gobierno mexicano para registrar a los sindicatos —y así, admitir o no, discrecionalmente, su existencia—. Ese ha sido uno de los instrumentos más definitivos para que el poder político mantenga su control sobre el sindicalismo. Parece menos relevante la insistencia en que los sindicatos y los trabajadores tienen derecho a discutir

26 "Consideraciones..." cit.

asuntos como el TLC: el documento no menciona si han existido restricciones a los derechos de reunión y expresión de los trabajadores y sus organizaciones; más bien, podría decirse que ha sido en extremo pobre la voluntad del sindicalismo, y de sus agremiados, para poner en práctica tales derechos.

En cambio, la enfática reivindicación del derecho de huelga (al que se ensalza como "medio por excelencia" en la búsqueda de equilibrios productivos) contradice a las muchas opiniones que, sobre todo desde el campo empresarial, han sugerido la restricción a esa prerrogativa de los trabajadores. Desde el gobierno, por otro lado, si bien no se han manifestado abiertamente propuestas para limitar el derecho de huelga, se ha sostenido una política laboral que, sistemáticamente, ha golpeado, con diversos recursos administrativos y sobre todo políticos, a las huelgas más importantes de los últimos años. Así sucedió durante toda la administración 1982-1988 y así ha sucedido después, transcurrida ya más de la mitad del gobierno actual. La posición de la FESEBES en defensa del derecho de huelga, en tales circunstancias, adquiere una dimensión que va más allá de las declaraciones de ocasión. Un matiz a tal opinión ha sido establecido por el secretario general de uno de los sindicatos miembros de la FESEBES, el de pilotos aviadores: "el derecho de huelga, debe cuidarse que no se pierda, pero no debe abusarse, se debe mantener como el último paso en una revisión".²⁷ Para Napoleón Gómez Sada, en cambio, éste no resulta un tema de cuidado: "¿Y la huelga? Ese es un trabajo que nos toca a los dirigentes sindicales, a las comisiones de trabajadores y a las autoridades respectivas. Eso sigue igual, no hay problema".²⁸ Cabe recordar que en el sindicato encabezado por el señor Gómez Sada, cuando en los tiempos recientes han estallado huelgas ha sido por decisión de las

27 Entrevista con el Cap. Carlos Domínguez, cit.

28 Entrevista con el Sr. Napoleón Gómez Sada, cit.

secciones más importantes que ejercen, en ese aspecto, su autonomía estatutaria respecto de las decisiones del comité nacional.

Parecen más testimoniales que posibles, por otro lado, las sugerencias para que las condiciones laborales o las medidas de política social sean igualadas en los tres países del TLC, tomando como meta aquellas que resulten "más ventajosas". Aquí, la FESEBES y sus integrantes incurrir en la actitud más frecuente que ha podido apreciarse en el resto de la burocracia sindical, empeñada en la defensa de prerrogativas y en la reivindicación de demandas que, más que ofrecer marcos reales para la negociación, parecen listas de buenos deseos.

Derechos colectivos

¿Cómo advierten los sindicatos las consecuencias del TLC en la práctica laboral cotidiana, en la negociación de contratos, en el establecimiento de salarios, en la defensa de asuntos específicos? Podría decirse que, de manera similar a la situación del sindicalismo, aquí hay una constatable diversidad de posiciones. Así como el sindicalismo es heterogéneo lo son, como se apuntó antes, sus expectativas ante el Tratado.

La negociación colectiva tiende a ser entendida, cada vez más, como tarea de cada sindicato. La cobertura que pueden ofrecer los marcos legales, la pertenencia a una central o las alianzas de solidaridad, es poco destacada en las expectativas de la mayor parte de los dirigentes que opinan sobre este asunto. En cambio las capacidades de cada organización, la capacidad para negociar de sus líderes y su influencia estratégica en el sector productivo donde se encuentre ubicada, son los elementos definatorios, por parte de los sindicatos, en el establecimiento de condiciones labora-

les. Esta lógica atiende al reconocimiento de una creciente estratificación salarial y, en general, de las prestaciones y condiciones de trabajo: hay mejores remuneraciones en las áreas en las que se requiere mayor calificación, y son más bajas en donde existe mayor oferta por parte del mercado de trabajo.

Netzahualcóyotl de la Vega, dirigente de uno de los sindicatos de trabajadores de la industria de la Radio y la Televisión y al mismo tiempo miembro de la dirección nacional de la CTM, explicaba sintéticamente esa situación: "desde el punto de vista de la revisión de los contratos colectivos de trabajo, estamos convencidos de que ésta debe ser empresa por empresa, o industria por industria, en el caso de los contratos ley. ¿Por qué? Porque una revisión de los contratos colectivos, de los contratos ley, debe tomar en cuenta las condiciones económicas de su empresa, o bien de su industria, y nadie conoce mejor esas condiciones que los que viven y trabajan en ella. Por otro lado, es una de las banderas del sindicalismo mundial el contrato colectivo, que marca las condiciones específicas en una industria o en una empresa".²⁹

Cada quien se defiende con sus propios recursos, podría decirse de esa actitud, ciertamente realista, pero que forma parte de la difuminación de la fuerza colectiva de los sindicatos. El dirigente antes citado comenzaba refiriéndose a los contratos-ley, es decir, aquellos que, por previsión de la Ley Federal del Trabajo, se establecen en distintas ramas industriales, durante convenciones en las que participan uno o varios sindicatos y uno o varios patrones. Los contratos ley, entonces, tiene obligatoriedad en toda una rama industrial, y/o en toda una zona económica del país.

Sin embargo, la reflexión que hemos citado va más allá de ese tipo de acuerdos y llega a sugerir que así tendría que ocurrir en todas las negociaciones contractuales. Esto es, la aspiración de establecer condiciones de trabajo y prestacio-

29 Entrevista con el Sen. Netzahualcóyotl de la Vega, cit.

nes similares para todos los trabajadores, o para todos los sindicalizados, parece haber sido desplazada por el reconocimiento de que tanto la economía como el sindicalismo, están definidos por una marcada heterogeneidad. Quedó atrás, así, la idea, que a fines de los años setenta y principio de la siguiente década sostenían la CTM y el Congreso del Trabajo, para diseñar y promover un "contrato-tipo", que sería un modelo al cual se buscaría equiparar a todos los contratos colectivos negociados por los sindicatos miembros de tales coaliciones.

Sin embargo desde otras posiciones, que han sido cercanas a la CTM, se sigue sugiriendo el establecimiento de esquemas básicos, sobre todo en prestaciones, que fuesen capaces de orientar la negociación colectiva. El señor Luis Anderson, secretario general de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (a la que pertenece la CTM) ha exhortado a que la vinculación de México con los Estados Unidos y Canadá no sea únicamente comercial, sino que se amplíe "a la dimensión social, incorporando una plataforma de derechos en materia laboral... y tienda a la homogeneidad, en el curso de las negociaciones".³⁰

En otra perspectiva, el dirigente de los pilotos aviadores opina que "la contratación colectiva podría seguir existiendo, pero tendrá que adecuarse, ser más flexible, para tender a mayores índices de productividad". Para el sector de la aviación, aclara que el TLC no debería implicar la cancelación de acuerdos bilaterales (muchos de los cuales ya existen) al mismo tiempo que debiera mantenerse la prohibición a los llamados vuelos de cabotaje.³¹ Menos preocupación expresa el dirigente minero metalúrgico: "La contratación colectiva está muy clara, estatuida en nuestra Ley Federal del Trabajo y, más aún, en nuestros contratos colectivos."³²

30 *El Financiero*, 13 de enero de 1992.

31 Entrevista con el Cap. Carlos Domínguez, cit.

32 Entrevista con el Sr. Napoleón Gómez Sada, cit.

La dirigencia de los telefonistas abunda en la autocrítica cuando se refiere a las nuevas dificultades en la negociación de condiciones laborales: "el hecho de que el gobierno y las empresas hayan logrado establecer un esquema de negociaciones fragmentarias, no sólo debe verse como mala fe, o como una estrategia en contra del sindicalismo. En buena medida, eso se debe a la propia incapacidad del movimiento obrero, sobre todo del Congreso del Trabajo, para plantear y establecer una estrategia unitaria. El Congreso del Trabajo, hay que decirlo, no ha hecho gran cosa tratando de buscar una estrategia unitaria, así que esa situación se aprovecha y se tiende a la negociación empresa por empresa, y se busca que los sindicatos se enfrenten solos a los problemas de la modernización, a los reajustes y las quiebras".³³ Como puede apreciarse, existe notable diferencia entre la crítica de Hernández Juárez a la negociación en cada empresa —a la que entiende como inevitable en vista del deterioro sindical y del autoabandono por parte del Congreso del Trabajo— y la postura de De la Vega, quien asume a ésa como una manera moderna, congruente con la lógica productiva, de establecer condiciones laborales distintas, según las circunstancias de cada negocio o de cada rama industrial.

También discrepante de formas de negociación que se han establecido por la vía de los hechos, pero no por decisión de los sindicatos, la secretaria general del SNTE, Elba Esther Gordillo, manifestó que el TLC reforzará las tendencias a la flexibilización numérica (es decir, al volumen de trabajadores que desean ser empleados), a la de carácter funcional (las actividades por puesto de trabajo) y a la normatividad jurídica laboral. Pero, apunta, "la flexibilidad que se impone como premisa para aumentar la productividad, incide sobre las condiciones en que se ejercían los contratos colectivos (y las de) organización sindical y huel-

33 Entrevista con el Sr. Francisco Hernández Juárez, cit.

ga... en el sentido de que se restringe la presencia sindical, liberalizándose desde la pertenencia del trabajador al sindicato, hasta la participación sindical en la reorientación productiva".³⁴ Se trata, de acuerdo con ese punto de vista, no de establecer un marco de congruencia definido por las disparidades de la economía sino, simple y llanamente, de restringir la influencia social y productiva de los sindicatos.

Una consecuencia adicional en la llamada flexibilización de las condiciones en que se han negociado los contratos colectivos, incluso antes del TLC, ha sido el establecimiento de reglas peculiares, de acuerdo con requerimientos específicos de las empresas. Así sucede, en opinión del Frente Auténtico del Trabajo, en algunos casos en el norte del país, donde hay "un modelo sindical que ya existe, en las maquiladoras, de privilegio y atención a las necesidades del capital; se trata de un sindicalismo de protección, y en donde los contratos colectivos contemplan, cuando mucho, prestaciones generales contenidas en la LFT. Hoy, ya, en algunas industrias de electrónica y autopartes, los contratos colectivos incluyen elementos de flexibilización, de reconversión industrial, que tienen qué ver con la movilidad laboral, la disponibilidad de mano de obra, un incremento en las plazas de confianza, en fin, pudiera imponerse este modelo, que sería una de las garantías que se ofrecieran al capital".³⁵

Salarios

Uno de los derechos colectivos, o de las condiciones laborales que suelen negociarse colectivamente, es el salario. Comentamos este rubro en especial porque, entre los derechos colectivos actualmente garantizados por la ley laboral me-

34 Entrevista con la Profa. Elba Esther Gordillo, secretaria general del S.N.T.E., enero de 1992.

35 Entrevista con la Sra. Bertha Luján, cit.

xicana, es el más mencionado por dirigencias sindicales de diversas orientaciones. Es bien sabido que los salarios mexicanos son considerablemente menores a los que existen en los Estados Unidos y en Canadá. Las posiciones sindicales al respecto, coinciden en que la asociación comercial con esos países tendría que implicar decisiones y procedimientos para un alza inmediata, y también a mediano plazo, en las remuneraciones de los trabajadores mexicanos.

Todos los sindicatos se manifiestan por una homologación salarial a la alta. Sin embargo, hay en sus declaraciones y peticiones, matices que pueden ser significativos. Por ejemplo, la Asociación de Pilotos Aviadores señala que los salarios deben aumentar, pero conservando un margen que evite perder competitividad con Estados Unidos y Canadá. Además, sugiere que exista una tendencia al pago por horas. El secretario general de ASPA reitera, en este punto, su posición sobre la pertinencia de las negociaciones empresa por empresa, ya que, dice, las condiciones entre una y otra suelen ser distintas.³⁶ Su preocupación por el pago por hora puede ser indicativa de las condiciones que prevalecen en el gremio al que representa, pero sería discutible su generalización para otros sectores: pago por hora, no representa necesariamente la multiplicación de los salarios actuales; que un trabajador sea remunerado con ese procedimiento, no significa que se le siga contratando por las ocho horas de su jornada actual. La posición de ASPA coincide con la de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, CROC, cuyo dirigente principal llegó a proponer que se estudie el establecimiento de un salario por hora dentro del TLC, siempre y cuando se respeten las prestaciones.³⁷ Un problema que aparece aquí, consistiría en el procedimiento para calcular, en el caso de trabajadores remunerados por hora, prestaciones que ahora se asignan a asalariados de jornada completa.

36 Entrevista con la Sra. Bertha Luján, cit.

37 Declaraciones del señor Alberto Juárez Blancas en *El Día*, 26 de junio de 1991.

El senador De la Vega, de la CTM, ha considerado que si bien es cierto que en Estados Unidos los salarios son más altos, también hay que recordar que allá no hay una serie de "protecciones que, al fin y al cabo, le dan más capacidad adquisitiva al salario, como tenemos en México".³⁸ Ese dirigente, considera que de cualquier manera los salarios en México podrán ir creciendo de manera paulatina, hasta acortar las diferencias que hay respecto de nuestros vecinos del norte. Sobre el mismo asunto, el Frente Auténtico del Trabajo anticipa su convicción de que el Estado dejará de intervenir en la regulación del mercado laboral —y así, en el establecimiento de las remuneraciones—. Esa situación, dice el FAT, perjudicaría a los trabajadores que reciben salario mínimo y profundizaría la brecha que los separa de los trabajadores en sectores de punta de la economía.³⁹

En una posición parecida, la Red de Acción ante el TLC se ha manifestado "a favor de que haya un aumento sustantivo a los salarios de los trabajadores mexicanos, en especial a los mínimos, a fin de que se pueda avanzar en establecer un salario mínimo regional, a mediano plazo, sin que el nivel de vida de los trabajadores de América del Norte se vea afectado".⁴⁰ Sin embargo, se apunta desde el FAT —uno de los miembros más activos de la Red—, "la demanda de incremento salarial y homologación, debe ser una demanda de los trabajadores de los tres países; poco podemos hacer sólo nosotros en México". También reconociendo dificultades, el Sindicato de Telefonistas considera que la cuestión salarial, y en particular la búsqueda de la homologación, es uno de los objetivos que deben tener los sindicatos mexicanos, "aunque no es una meta cercana de alcanzar".⁴¹

Para el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Edu-

38 Entrevista con el Sen. Netzahualcóyotl de la Vega, cit.

39 Entrevista con la Sra. Bertha Luján, cit.

40 "Declaración de las organizaciones sociales...", cit.

41 Entrevista con el Sr. Francisco Hernández Juárez, cit.

cación, el problema no es sólo igualar salarios, "sino también garantizar la vigencia de conquistas laborales y sociales de los trabajadores de los tres países". Pero esa organización también reconoce que "uno de los riesgos del nuevo modelo de organización productiva y de institucionalidad laboral, es la fragmentación de los niveles de ingreso y la desaparición del piso salarial, o salario mínimo. De allí la necesidad de restituir la capacidad adquisitiva del salario mínimo, y buscar incrementar los salarios de la industria manufacturera". El SNTE, dicen sus dirigentes, ha emprendido medidas para promover, entre organizaciones de educadores de Canadá y Estados Unidos, una Carta de Derechos Laborales y Sociales de los Trabajadores de la Educación en América del Norte.⁴²

En todo caso, hay más aspiraciones de justicia social y laboral que rutas claramente transitables para los sindicatos, en el tema de los salarios. También hay exageraciones que en nada ayudan para que el sindicalismo esté en condiciones de negociar mejores remuneraciones. El CT, por ejemplo, ha sugerido que México va a enfrentar al TLC "con el nivel salarial más bajo del mundo".⁴³ Los salarios en México, no son de excelencia y siguen sin recuperar el poder adquisitivo que perdieron desde la década de los años ochenta. Pero, por fortuna, están lejos de ser los peores del mundo.

Flexibilidad laboral

En el mundo de las relaciones laborales, en realidad prácticamente no hay derechos individuales que no sean colectivos, o que no se negocien en paquete, en casi todos los casos. Sin embargo, por los mecanismos para acceder a ellos, o por la diferencia en su monto o importancia, aún dentro de un

42 Entrevista con la Profa. Elba Esther Gordillo, cit.

43 Estudio sobre Productividad y Salarios del Congreso del Trabajo, citado en *El Universal*, 2 de julio de 1991.

mismo centro de trabajo, hay derechos que se ejercen por parte de cada trabajador. Aquí hemos mantenido esa distinción, como un elemento para ordenar el presente informe pero, también, para destacar una de las actuales tendencias en la política laboral, sobre todo por parte de las empresas, que es la separación entre derechos de ejercicio colectivo y aquellos que suelen ser de ejercicio individual. Este asunto se encuentra relacionado no sólo con los derechos, sino también con las obligaciones de los trabajadores. O, vista desde otro ángulo, la modernización de las relaciones laborales llega a involucrar, juntas, a las posibilidades de desarrollo del asalariado con sus opciones para recibir mejores remuneraciones. Así ocurre con la llamada "flexibilización".

Flexibilidad, en el campo laboral, es entendida como la posibilidad de que se modifiquen tareas, requisitos, destrezas necesarias, horarios, jornadas o sitios de trabajo, entre otras cosas. Hasta ahora la legislación laboral mexicana, pero sobre todo los contratos colectivos, en ocasiones han significado obstáculos para emprender con facilidad cambios en aspectos como éstos. Allí se encuentran algunos de los motivos del sector patronal para pretender cambios en los marcos legales de las relaciones de trabajo.

A partir de ese panorama, el FAT manifiesta que "En México, la flexibilidad laboral se ha entendido como la posibilidad de los empresarios para interpretar, con amplia libertad, la norma laboral. Por ejemplo, en cuanto a movilidad laboral. También se ha entendido como un sistema en que los salarios se acomodan a los vaivenes de la producción. Finalmente, se ha tratado de relativizar lo que se entendía como estabilidad laboral, como derecho de los trabajadores a tener una categoría, un determinado horario y determinadas normas laborales. La flexibilización, en suma, se ha entendido como la supeditación total de la mano de obra a las necesidades de la producción".⁴⁴

44 Entrevista con la Sra. Bertha Luján, cit.

Así se advierte, con resultados diversos, según la capacidad de autodefensa de cada sindicato, una suerte de reconocimiento fatal sobre la inevitabilidad de la flexibilidad laboral. En una de las organizaciones que al menos hasta hace poco eran más poderosas en nuestro sindicalismo, la de mineros y metalúrgicos, se afirma que "Con la flexibilización hemos tenido problemas, pero hemos enfrentado la situación modificando algunos artículos de nuestros contratos colectivos buscando mayor producción, que se necesita para el sostenimiento de las empresas y, al mismo tiempo, poder continuar con la fuente de trabajo. Hemos llegado, en algunos casos, al reajuste de personal, que es mejor a que se cierre la fuente de trabajo".⁴⁵ Es decir, ni siquiera un sindicato de grandes recursos (entre los cuales ha figurado la posibilidad de solidaridad mutua entre las secciones que lo conforman) ha podido eludir los despidos masivos, que Gómez Sada entiende como mal menor, ante la calamidad que sería el cierre de plantas. ¿Qué hacer? El dirigente Minero Metalúrgico es sincero cuando reconoce: "No tenemos una propuesta concreta. Tenemos que llegar a acuerdos porque tampoco permitimos que la empresa decida sola. Actuamos según se presentan las circunstancias, tratando de cubrir el beneficio de los trabajadores. A la defensiva, claro, porque si la empresa me dice que va a sacar a cien hombres, nos ponemos de acuerdo en la Secretaría del Trabajo y a lo mejor, en lugar de cien, son cuarenta y, después, buscamos la mejor forma de pagar a los despedidos. No estamos a la defensiva. Actuamos de acuerdo con la empresa y las circunstancias". Siempre cabe, así, la posibilidad de que, a lo mejor, la empresa únicamente hubiera querido despedir, nada más, a cuarenta trabajadores.

Para Francisco Hernández Juárez, cuyo sindicato ha enfrentado situaciones de reajuste, "El asunto de la flexibilización no está del todo concluido y hay diferentes interpre-

45 Entrevista con el Sr. Napoleón Gómez Sada, cit.

taciones. En nuestro caso, significó modernizar las normas de trabajo. Antes los trabajadores tenían asignadas responsabilidades muy específicas, pero ahora con las nuevas tecnologías la actividad del trabajador es más universal, ahora tiene que ser más creativo y tener una visión integral del proceso productivo. En este proceso cuenta mucho tanto la capacidad de la propia organización sindical como del trabajador para adaptarse a nuevos esquemas. Sin embargo, en cualquier caso, la flexibilización debe suponer un beneficio tanto para la empresa como para el trabajador".⁴⁶ Ese dirigente comenta el caso de la industria telefónica: "antes teníamos que modificar el esquema laboral de 57 convenios para 45 mil trabajadores. Ahora, tenemos 27 especializadas y la labor del trabajador, por consiguiente, es más amplia. Es decir, su perfil de puesto le permite desarrollar una mayor gama de labores y también mayores beneficios, inclusive un mayor salario. Para nosotros la flexibilización no significó detrimento de las condiciones laborales".

La que se presenta desde la dirigencia de los telefonistas es, podría decirse, una concepción *amable* de la flexibilización. Hernández Juárez entiende, por tal proceso, el establecimiento de responsabilidades compartidas entre empresa y trabajadores (siempre a través del sindicato), la capacitación del trabajador para poder desempeñar varias tareas dentro de una misma área o especialidad, así como la posibilidad de que el trabajador cuente con una perspectiva amplia de todo el proceso productivo. Sin embargo la realidad de muchas empresas no es tan favorable para los trabajadores y sus sindicatos. Flexibilización, no siempre va acompañada de nueva capacitación, ni mucho menos de recursos materiales o tiempo para que el trabajador reciba explicaciones sobre el significado, dentro de un proceso más amplio, de la tarea específica que desempeña. Por otro lado, no siempre existe interés, por parte de los asalariados o del

sindicato, para emprender esta serie de aprendizajes y reflexiones. Flexibilizar, de tal forma, suele significar la posibilidad para modificar condiciones laborales, pero no en una idea humanitaria, que tuviera en el centro los intereses y las posibilidades de desarrollo del trabajador sino, fundamentalmente, puesto que se trata de empresas que existen para hacer negocio y nada más, para aumentar las ganancias financieras. Por eso, una flexibilización que promueva la formación de trabajadores más capaces y responsables, al mismo tiempo que con nuevas habilidades, sigue siendo infrecuente. Igualmente, es poco habitual el hecho de que a la empresa le interese que el trabajador, con la modernización, asuma una mayor conciencia sobre su papel en el proceso productivo. Al contrario, la modernización tecnológica suele significar un aislamiento más acentuado en relación con toda la cadena productiva.

Flexibilizar, en términos llanos, implica la eliminación de restricciones legales, políticas, sociales, para emprender cambios en la empresa. Supone que, como se dice desde la ASPA, "a través de la capacitación, la mano de obra pueda ser usada e intercambiada en las diferentes fases del proceso productivo". Los sindicatos sostienen que "en este proceso deben tener participación e ingerencia tanto la empresa como los trabajadores"⁴⁷ pero no siempre hay garantías, ni voluntad, para que ocurra así.

En todo caso, flexibilidad laboral, en una perspectiva ideal, tiene que estar vinculada con capacitación, en el sentido más amplio. Precisamente, desde el sindicato de los educadores se especifica que "La flexibilidad implica la conversión del obrero mecánico a un obrero escolarizado, apto para desarrollarse en el nuevo diseño de los círculos de calidad, en la perspectiva de una mayor autogestión y planificación del proceso productivo. Para democratizar ese proceso de flexibilización-elevación de la calidad-productivi-

46 Entrevista con el Sr. Francisco Hernández Juárez, cit.

47 Entrevista con el Cap. Carlos Domínguez, cit.

dad, se requiere de la participación de los trabajadores. A través del sindicato, no individualmente, ya que la garantía de que la elevación productiva se socialice al conjunto de la empresa, está en la participación colectiva del trabajo. La participación sindical no significa rechazar otras formas de participación de los trabajadores, como los comités por departamento o área de trabajo, siempre y cuando la participación sea libre".⁴⁸

Esa es la concepción que, desde la perspectiva sindical, se considera más pertinente, en la perspectiva de que la flexibilidad laboral es indispensable, pero las organizaciones de trabajadores también. Sin embargo, hay otras vías para emprender el cambio en las relaciones laborales y que, al contrario, suponen que los sindicatos, lejos de ser vías para socializar nuevas actitudes y nuevas tecnologías, son obstáculos para esos cambios. La posición sintetizada por el SNTE, parte del principio de que los sindicatos mismos pueden actualizarse, de tal manera que además de ser mecanismos para la negociación de las condiciones laborales, lo sean también para el mejoramiento, en calidad y en cantidad, de la productividad. Que ese papel pueda cumplirse, depende entre otras cosas de la capacidad de los sindicatos para auto-renovarse, trascendiendo el discurso limitadamente defensivo y buscando acceder a nuevas reflexiones sobre su ubicación la rama de actividad donde laboran sus agremiados y, así, en una perspectiva nacional. Hasta ahora, no parece que la mayoría de los sindicatos mexicanos esté en posibilidad de emprender esa transformación.

Reformas legales

Durante toda la etapa de negociación del TLC entre los

48 Entrevista con la Profa. Elba Esther Gordillo, cit.

gobiernos de los tres países, dentro de México los sindicatos han estado envueltos en una discusión, poco fructífera y casi ensimismada, sobre la posibilidad, o no, de reformar las leyes laborales. Por parte de las organizaciones sindicales, a éste respecto, han existido fundamentalmente tres actitudes. La primera, simplemente niega que los cambios sean necesarios, considera que los patrones querrían aprovechar la coyuntura del establecimiento del TLC para promover la eliminación de derechos de los trabajadores, e insiste en que *cualquier* modificación sería atentatoria contra el sindicalismo. La segunda posición, menos frecuente en los sindicatos pero en boga sobre todo en círculos del gobierno y académicos, sugiere que los cambios legales son poco necesarios, toda vez que las normas laborales específicas se establecen en los contratos colectivos de trabajo que son los documentos que, de hecho, se han venido modificando. Una tercera actitud, admite que los cambios en la legislación laboral, aunque posiblemente no serían deseables, son inevitables y, entonces, busca participar de la discusión en torno a ellos. Mientras tanto, desde el gobierno y desde las cúpulas patronales no se ha favorecido la claridad en esa discusión. Los funcionarios encargados de las relaciones laborales han insistido, reiteradamente, en que las leyes del trabajo no serán modificadas, aun cuando es sabido que desde las oficinas de gobierno relacionadas con los asuntos laborales se han preparado proyectos para reformar la Ley Federal del Trabajo. Al mismo tiempo, la parte empresarial ha aprovechado la debilidad y la dispersión de los sindicatos para promover cambios que le resultan deseables. Hace tiempo, la Confederación Patronal de la República Mexicana cuenta con un proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo. Desde el campo sindical, no ha existido ningún esfuerzo parecido.

La burocracia obrera tradicional ha tratado de afianzarse en la primera de las actitudes que hemos mencionado. En frecuentes declaraciones, dirigentes como los de la CTM y

otras centrales insisten en que nada debe cambiar. Por ejemplo, entre muchas otras, pueden citarse la preocupación de los señores Rigoberto Ochoa Zaragoza y Roberto Castellanos Tovar, diputados por la CTM, para quienes la creación de una nueva Ley Federal del Trabajo significaría "amputar conquistas laborales de los obreros... no lo toleraremos", o la posición del Consejo Nacional de los Trabajadores que encuentra una "embestida patronal" en los propósitos para que cambie la Ley Federal del Trabajo.⁴⁹ En su XII Congreso General Ordinario, en febrero de 1992, la Confederación de Trabajadores de México pareció autoexcluirse de la deliberación sobre el marco jurídico laboral, cuando consideró que: "...siendo trabajadores responsables y mexicanos nacionalistas, no aceptamos provocaciones y exigimos, porque es nuestro derecho, que se respeten la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123".⁵⁰

Con otro punto de vista, hay dirigencias sindicales que descartan cambios legales pero porque consideran que las modificaciones serán en los pactos laborales específicos: "No son necesarios cambios a la Ley Federal del Trabajo. Ya hay convenios entre empresas y sindicatos ahora, que incluyen aspectos de productividad y eficiencia y sin cambios a la LFT".⁵¹ De hecho, ya han ocurrido modificaciones importantes en contratos colectivos de ramas muy diversas.⁵² Sin

49 *El Financiero*, 14 de octubre de 1991 y *Unomásuno*, 14 de octubre de 1991.

50 *CTM*, No. 2036, 24 de febrero de 1992.

51 Entrevista con el Sr. Carlos Domínguez, cit.

52 Un recuento de algunas experiencias al respecto, se encuentra en Graciela Bensusan y Samuel León, coords., *Negociación y conflicto laboral en México*, FLACSO-Fundación Ebert, México, 1991. Los coordinadores del libro señalan que "todo indica que no debe esperarse en lo inmediato una innovación de la legislación laboral capaz de cambiar de raíz las viejas reglas autoritarias y corporativas", y en los ensayos que compilan aparece la descripción de cómo han cambiado los contratos colectivos a partir de varios conflictos laborales recientes —petroleros, mineros, metalúrgicos, automotrices, maquiladoras, electricistas, telefonistas, trabajadores del IMSS y

embargo, en sectores donde los contratos se han modificado, no siempre existe reflexión, o reconocimiento abierto, en torno a tales cambios. El secretario general del SNTMMSRM, varias de cuyas secciones han tenido que admitir la reforma, a veces drástica, de sus contratos, sigue manifestando: "No hemos contemplado que a raíz del TLC tengamos que modificar nuestros contratos o la propia Ley. No se ha comentado, aunque no tendría por qué cambiarse nada. No es conveniente, porque la actual Ley Federal del Trabajo, que se hizo en 1931 y tuvo algunas modificaciones en 1970, está muy amplia. Más bien, se necesita que trabajadores y patronos respeten la Ley. Si hay necesidad de modificar algunos artículos que lesionen los intereses de alguna de las partes será necesario cambiarlos, pero eso de modificar toda la Ley, no. Es una Ley muy completa. Nosotros la hicimos. La patronal quiere cambiar la Ley para tener más poder y no estamos de acuerdo con eso. Nosotros estamos dando la oportunidad de que haya más productividad. La flexibilidad ha sido para los trabajadores un sacrificio que hemos hecho por tratar de seguir conservando empleos".⁵³ Dirigentes como Gómez Sada, admiten que han tenido que ceder ante las decisiones de los patronos. En el caso de la Ley del Trabajo, el líder minero-metalúrgico sugiere que podría convenir en cambios que afectaran a "alguna de las partes". Como de parte de los trabajadores no hay señalamiento de aspectos de la LFT que les lesionen, allí se reconoce que la legislación podría ser modificada de acuerdo con el interés de la parte empresarial.

La tercera vertiente, con énfasis variados, ha reconocido que el cambio en la ley laboral ocurriría tarde o temprano, ha alertado sobre sus posibles consecuencias e, incluso, ha tratado de tener propuestas para esa reforma. Por ejemplo, el entonces dirigente del Congreso del Trabajo, Rafael de

cervceros.

53 Entrevista con el Sr. Napoleón Gómez Sada, cit.

Jesús Lozano, decía a mediados de 1991 que con el TLC eran previsibles cambios en las leyes laborales, pero que en ese proceso debían resguardarse "nuestras conquistas, que son ajenas a privilegios indebidos". Francisco Hernández Juárez, ha insistido en que la LFT sería reformada a partir de adiciones en el marco de un acuerdo paralelo al Tratado de Libre Comercio.⁵⁴ La dirigente de los profesores, a su vez, ha dicho que "sin aceptar el desmantelamiento de la normatividad jurídica laboral, proponemos su actualización, buscando nuevas reivindicaciones que garanticen a los trabajadores mexicanos la protección a sus derechos fundamentales, mejorar el nivel de vida y aumentar la capacitación, de tal suerte que puedan involucrarse en las decisiones que conciernen a la empresa".⁵⁵

Los telefonistas, en una de las declaraciones más extensas sobre este asunto, consideran que: "Sí es necesario modificar la Ley Federal del Trabajo en función de adecuarla a la modernidad, a lo que son las nuevas condiciones de la economía, tanto mundial como nacional. La actual LFT no contempla esquemas de productividad, nuevas tecnologías, nuevas condiciones de capacitación. La LFT debe cambiar para adecuarse a las nuevas circunstancias. Sin embargo, en ningún momento compartimos la intención de los empresarios y de algún sector del gobierno, que quieren aprovechar la oportunidad para echar para atrás las conquistas laborales. Los cambios deben corresponder a un país que pretende dar el salto a una economía desarrollada, que pretende ser competitivo, que pretende ser productivo y ser del primer mundo. En este contexto, mantener salarios de hambre parecería ejemplificar que no hay congruencia entre propósitos y objetivos. Igual que el movimiento obrero necesita transformarse, también los sectores empresariales deben pasar del primitivismo por obtener beneficios a toda

costa, a ser un empresariado moderno que tiene que negociar con sindicatos fuertes y pagar salarios verdaderos".⁵⁶

Como puede verse, las organizaciones sindicales más propositivas no se oponen a un cambio en la legislación laboral, pero lo acotan en consideraciones como las siguientes: A) Se refieren, sin especificar contenidos, a cambios en la Ley Federal del Trabajo, pero no en el artículo 123 de la Constitución. B) No se mencionan propuestas para cambios en la legislación que existe para los trabajadores del Estado —el Apartado B del 123 constitucional y su ley reglamentaria—. C) Se admite la posibilidad de cambios en el tipo de labores que desempeñen los trabajadores, en la duración de jornadas o en el establecimiento de requisitos como los de capacitación. D) Se ubica como prioritaria, con mayor o menor énfasis, la preservación de los puestos de trabajo. E) Se reconoce la necesidad de capacitar a los trabajadores, y se sugiere que tareas como esa, así como la discusión de asuntos relativos a la producción, se emprenderían con más eficacia si se contara con el concurso de los sindicatos. F) Se insiste en que las eventuales modificaciones tendrían que formar parte de un programa para mejorar, junto con la producción, la calidad de los salarios y las condiciones laborales. G) Se propone un esquema de compromisos compartidos: que los sindicatos se modernicen, pero que los patrones y sus organizaciones, también.

Estructura y organización sindicales

La fragmentación ha sido una de las debilidades del sindicalismo mexicano. Precisamente, ante el TLC se advierten posiciones muy diversas, que parten de la existencia de trayectorias, experiencias y, también, formas de organización diferentes. Uno de los requisitos para que los sindicatos

54 *El Día*, 19 de junio de 1991 y *Ovaciones*, 7 de octubre de 1991.

55 Entrevista con la Profa. Elba Esther Gordillo, cit.

56 Entrevista con el Sr. Francisco Hernández Juárez, cit.

estuvieran en aptitud de responder a retos como los del libre comercio, sería el desarrollo de nuevas prácticas a su interior, junto con nuevas formas de relación mutuas. Pero hasta ahora, excepto la creación de la FESEBES, que sigue siendo una federación con actividad fundamentalmente declarativa, en los años recientes no ha ocurrido ningún otro intento para modificar, desde adentro, los esquemas que han definido a la estructura sindical.

Al respecto, el Frente Auténtico del Trabajo encuentra que "La bandera de los sindicatos nacionales no es caduca. De alguna manera los contratos-ley han significado avances en las condiciones salariales y contractuales. Sin embargo, el problema radica en la falta de libertad sindical y de un juego justo de negociaciones obrero-patronales. El problema es que haya libertad sindical, sin intervención del Estado o del control que ejercen algunas centrales".⁵⁷ En esa misma organización, se alerta contra la posibilidad de que los intereses patronales, favorecidos con el desánimo obrero, logren "imponer un modelo tipo sindicatos blancos; se trataría de un esquema de sindicatos y contratos de protección en donde la empresa establece ritmos de crecimiento, y las prestaciones y salarios son unilaterales. Así el sindicato queda prácticamente como figura decorativa, regulando sólo cuestiones mínimas de la relación laboral. Si ese modelo se generalizara, entonces la debilidad de la organización sindical sería patente y no constituiría, de ninguna manera, una fuerza negociadora".⁵⁸

En los sindicatos que han sido más perceptivos al cambio, ya sea por su historia reciente o por el área en la que se encuentran ubicados, se advierte que "La representación sindical deberá cambiar, si quiere permanecer. Si la fragmentación es necesaria, habrá que hacerlo, sin perder representatividad (sic) en el contexto global de un gremio".⁵⁹

El SNTE, por su parte, encuentra una línea de continuidad entre las innovaciones en la industria y los cambios posibles en la estructura de los sindicatos ya que, dice, es "...previsible una progresiva transformación de la figura obrera y de la composición del movimiento sindical. Hoy ya se presentan tendencias en la dinámica de descalificación y reclasificación de la fuerza de trabajo. Asimismo, se está pasando del trabajador de puesto fijo y funciones determinadas, al obrero móvil. La presencia colectiva de los trabajadores se verá presionada con el intento de unilateralizar las relaciones industriales, favorecer la contratación por horas, eliminar formas de organización más amplias (sindicatos de industria, organizaciones y confederaciones). Sin embargo, desde los mismos trabajadores se procesan otras formas de actuación, más autogestivas, democráticas y autónomas como los comités de empresa, departamento o área".⁶⁰

Como puede apreciarse hay, al menos en apariencia, una concepción contradictoria en los diagnósticos del FAT y del SNTE. En tanto el Frente Auténtico reivindica la tendencia a crear sindicatos nacionales, como una vía para que los trabajadores, con su fuerza así reunida, accedan a mejores condiciones salariales, desde el sindicato de los maestros se sugiere que las grandes organizaciones se encuentran en riesgo, en virtud de las tendencias para establecer contratos y condiciones laborales por área, por centro de trabajo. En realidad, no se trata de una perspectiva distinta. La del FAT, es la concepción *ideal* para una organización racional, al mismo tiempo que funcional en el sindicalismo: los sindicatos nacionales, además de concentrar, evitando dispersiones, la capacidad de negociación de los trabajadores, tienden a favorecer una perspectiva general de la rama de actividad, o del país entero, para sus dirigentes y agremiados. La del SNTE, de acuerdo con la declaración que hemos citado, es la concepción *real* de cómo, desde fuera del sindicalismo (e

57 Entrevista con la Sra. Bertha Luján, cit.

58 *Ibid.*

59 Entrevista con el Cap. Carlos Domínguez, cit.

60 Entrevista con la Profa. Elba Esther Gordillo, cit.

incluso desde dentro de él, estimulada por numerosas omisiones y abusos de las dirigencias más tradicionales) se tiende a asumir casi como necesaria la fragmentación de las grandes organizaciones.

No queremos sugerir, con ello, que el SNTE esté apostando a la dispersión de los grandes sindicatos nacionales —que sería, en el caso del gremio de los maestros, que tienen al sindicato más grande del país, una autoinmolación política—. La misma dirigente de los profesores ha aclarado que "el sindicato nacional, de industria o por rama de actividad, ha demostrado que puede no sólo representar los intereses colectivos de los trabajadores, sino potenciar las capacidades de éstos en la actividad económica. La tendencia a la fragmentación rompe toda solidaridad y capacidad articuladora del sindicalismo, representadas por las organizaciones nacionales de industria o por rama, así como por federaciones y confederaciones".⁶¹

Las exigencias son muchas, y las capacidades, al menos las que se le han podido apreciar hasta ahora, parecen ser pocas por parte de los sindicatos. Hernández Juárez acepta que "no son los mejores momentos" y, a propósito de la reorganización de la estructura obrera, encuentra dos caminos posibles. "Por una parte, en el Congreso del Trabajo, empezar por reactivar la actividad sindical en los estados, integrar consejos estatales, como una etapa previa para delinear un nuevo funcionamiento del CT a partir de modificaciones importantes en sus estatutos. Así se podrían enfrentar de manera diferente problemas como los del TLC, el Acuerdo de Productividad, en fin, delinear estrategias básicas para transitar a una verdadera central única. La otra opción, sería mantener el curso actual y confirmar, lo que sería terrible, la tendencia mundial negativa del sindicalismo, su crisis".⁶² Sobre la organización de los sindicatos,

y en particular el suyo, el dirigente telefonista cree que "mantener la lucha por un sindicato nacional de industria, en nuestro caso, es muy importante" y advierte que las empresas de esa rama en varios sitios del mundo han emprendido acuerdos, de tal manera que más que pensar en el desmantelamiento de los sindicatos nacionales que ya existen, sería preciso dotarlos de vínculos con sindicatos de otros países ("si las empresas crean estrategias para la defensa de sus intereses, sería ilógico que los trabajadores tendieran a la fragmentación y no a unificar su acción").

Sin embargo, como ya señalamos, son pocas las áreas del sindicalismo en donde los cambios recientes, y los próximos, se contemplan con afán creativo, propositivo. En la mayoría del entramado gremial, hay una mezcla de estupefacción, dificultad para elaborar iniciativas y, así, una actitud conservadora en el sentido más estricto: para mantener posiciones, costumbres y relaciones. Esta conducta ha implicado a final de cuentas la petición, o exigencia, al poder político, para que no se modifiquen los términos de la relación histórica que ha tenido con los sindicatos. Así, ante el TLC, pocas dirigencias gremiales contemplan la posibilidad de cambiar su estructura o sugerir cambios dentro de la organización nacional del sindicalismo. El senador De la Vega, por ejemplo, ha considerado que es pertinente "esperar hasta tener un texto escrito del TLC para analizarlo y, entonces, ver qué cambios tendrían que hacerse dentro de las organizaciones".⁶³ El señor Napoleón Gómez Sada, por su parte, admite que no puede hacer previsiones: "Ni usted ni yo somos brujos para adivinar qué va a pasar mañana. Si no estamos todavía con otros problemas resueltos, para qué nos anticipamos. A la hora que algo nos afecte, tendremos todos que chillar. Ahora, por ejemplo, con lo del Tratado de Libre Comercio, la discusión es de los gobiernos y qué bueno que el Sindicato Minero esté de acuerdo en eso. Habrá

61 *Ibid.*

62 Entrevista con el Sr. Francisco Hernández Juárez, cit.

63 Entrevista con el Sen. Netzahualcóyotl de la Vega, cit.

consecuencias difíciles, buscaremos la forma de arreglarlas. Cualquier cambio de sistema es rudo, pero hay que irse acoplado a las necesidades que se presentan, con el TLC o en cualquier otra circunstancia".

Y añade el señor Gómez Sada: "El sindicalismo baila al son que le toquen. Los cambios que han ocurrido en el país, en el sindicalismo, no quieren decir que estemos bajando la guardia. Estamos viendo la necesidad de que nuestro país siga con los logros que ha tenido. No queremos un país debilitado, tenemos que salvarnos todos. No es fácil para nadie tener que, de repente, sacrificar a nuestra gente en un reajuste, un cierre. Sin embargo, preferimos cortar sólo un dedo que toda la mano. A menos el Sindicato Minero no ha cambiado por ese lado. El que hable y nos critique, es porque no nos conoce".⁶⁴

Hay, de esta manera, respuestas diversas, o ausencia de ellas, en un sindicalismo cada vez más heterogéneo. Ante desafíos como el libre comercio, existen organizaciones que buscan e intentan proponer, incluso sacrificando parte de las que han sido convicciones históricas de las organizaciones gremiales en México. Otras agrupaciones y dirigencias, simplemente, reconocen limitaciones y dificultades y, como se ha visto, llegan a admitir, simplemente, que los sindicatos bailan al son que les toquen.

64 Entrevista con el Sr. Napoleón Gómez Sada, cit.

Sindicatos de Estados Unidos y Canadá: divergencias y rechazos al TLC

Entre la estupefacción —más producto de la sorpresa que de un discurso elaborado— y la improvisación —fundamentalmente consecuencia de una actitud de autodefensa, pero no de proposición ni análisis— en los sindicatos estadounidenses y canadienses prevalece una actitud de rechazo ante el TLC con México.

Son pocos los sindicatos que reconocen ventajas en la formalización y ampliación del comercio con México. Son muchos, en cambio, los que se oponen, en alguna medida como resultado de la defensa de intereses creados, pero también a consecuencia de visiones poco enteradas, sobre el TLC.

Los sindicatos en Estados Unidos y Canadá constituyen la principal fuerza social que se manifiesta en contra del TLC. Junto con ellos (o, a veces, atrás de ellos) se encuentran intereses empresariales que coinciden en el rechazo a dicho Tratado. Pero no hay fuerzas más activas o más influyentes que las que pueden reconocerse en el mundo sindical en aquellas naciones. Las posiciones en este caso contestatarias de los sindicatos de Canadá y los Estados Unidos, son frecuente y altamente significativas de la animadversión

que despierta el TLC. Por la influencia que han tenido y pueden conservar, pero además porque constituyen la mayor parte de las posiciones conocibles en un mundo del trabajo fundamentalmente acrítico —y quizá poco informado— resulta importante analizar, comparándolas y poniéndolas a discusión, las opiniones hasta ahora conocidas que, desde los sindicatos canadienses y estadounidenses, pueden existir sobre el propuesto TLC con México.

La perspectiva estadounidense

La American Federation of Labour-Congress of Industrial Organizations es la organización gremial más numerosa, y en su campo la más representativa, en los Estados Unidos. Esencialmente, sus posiciones han sido abiertamente adversas al TLC con México. No se conocen expresiones detalladas por parte de sindicatos de la ALF-CIO en áreas en las que el Tratado comercial no tendría consecuencias previsiblemente drásticas. Se conocen en cambio, con gran influencia publicitaria y posiblemente política, los rechazos abiertos —y no siempre del todo documentados— al Tratado comercial, en sindicatos ya sea ubicados en zonas fronterizas donde la competencia de las maquiladoras mexicanas llega a ser considerada como amenazante, o desde áreas industriales que según se dice podrían ser afectadas por el TLC.

El Comité Ejecutivo de la ALF-CIO ha llegado a considerar que el comercio y la inversión estadounidenses con México ya han dañado significativamente al sector manufacturero en aquel país. "Decenas de miles de trabajadores estadounidenses han perdido sus empleos, o ven como se desvanecen sus oportunidades de empleo en la medida que las compañías de Estados Unidos se mueven para aprovecharse de la pobreza de los trabajadores mexicanos y de la ausencia de reglamentaciones en vigor acerca de las operaciones de estas compañías".¹

1 Declaración del Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO sobre el TLC, en

No son frecuentes las denuncias sindicales estadounidenses, a este respecto, que vayan acompañadas de datos. Por eso es significativa una afirmación como la siguiente: "Alrededor de 400 mil trabajadores mexicanos han sido contratados con salarios que están por debajo de un dólar la hora, produciendo bienes destinados casi completamente al mercado de Estados Unidos. Un TLC sólo alentaría una mayor derrama de capitales de Estados Unidos, originando un incremento en las importaciones provenientes de México, lo cual dañaría más la base industrial de Estados Unidos, además de que no mejoraría el nivel de vida de los trabajadores..."²

En afirmaciones como ésta, se suele desconocer la inevitabilidad de economías que, con o sin Tratado, se encuentran dinámicas, desarrolladas e interactuantes, como de cualquier manera ocurre ya entre los Estados Unidos y México. Por eso resultan significativas algunas observaciones para regular, en el plano laboral, un intercambio que ya existe. En los Estados Unidos, por ejemplo, existe un programa de seguro de desempleo que cubre casi todo el salario y que ofrece pagos en efectivo de entre el 35% y el 40% del salario que recibía al trabajador antes de verse constreñido a la desocupación.

El seguro en Estados Unidos funciona en tanto el trabajador consigue otro empleo. En la mayor parte de los estados el seguro paga hasta 26 semanas en tal condición, pero hay circunstancias de "desempleo masivo" en las cuales se autoriza un plazo adicional de trece semanas, con un máximo de 36. El investigador Gregory Schoepfle, investigador del Departamento del Trabajo de Estados Unidos ha explicado que esa dependencia tiene tres programas para trabajadores sin empleo: seguro de desempleo (UI), ayuda para el ajuste del trabajador desplazado (EDWAA) y un

Trabajo, Nos. 5-6, UAM Iztapalapa, México, 1991.

2 *Ibid.*

programa de ayuda para el ajuste con el trabajo (TAA). Todos ellos, se dice, proporcionan una respuesta flexible, a tiempo y global para los desempleados y ofrecen servicios de asesoría, desarrollo de empleos nuevos y capacitación.³ Pautas como ésa, podrían servir para paliar los posibles efectos que en la economía estadounidense acaso produciría el TLC con México —con todo y que existen apreciaciones que sugieren que, lejos de debilitarse y padecer disminución en sus puestos de trabajo, la economía de los Estados Unidos se fortalecería con el TLC—. Sin embargo, las cúpulas sindicales en aquella nación no parecen estar singularmente interesadas en las proposiciones para aliviar problemas sino, al menos, hasta ya muy avanzadas las negociaciones durante 1992, en descartar sin matices al Tratado.

Un reporte del Consejo Ejecutivo de la ALF-CIO, en mayo de 1990, decía:

"La inversión y el comercio norteamericano con México dañan ya significativamente al sector manufacturero. Decenas de miles de trabajadores norteamericanos han perdido sus trabajos o han visto desvanecer sus oportunidades de empleo conforme las compañías norteamericanas se instalan en la frontera mexicana para tomar ventaja de la pobreza de los trabajadores mexicanos y de la ausencia de regulaciones efectivas sobre las operaciones de las compañías..."⁴ Posteriormente, la misma Federación estimaba que "Un acuerdo de libre comercio entre países con situación económica desigual, no tiene antecedente. El paralelo más cercano es la Comunidad Económica Europea. Sin embargo, las disparidades económicas entre los países de la CEE son menores de las que existen entre México y los Estados

Unidos. El producto per cápita de México es una décima parte del de los Estados Unidos. El poder de consumo, la estructura salarial, las prestaciones sociales, son muy desiguales entre los dos países. Bajo un acuerdo de libre comercio, se ampliarán los desequilibrios de oportunidades".⁵

Para la AFL-CIO, la muestra principal de que entre economías desiguales hay beneficio para las empresas, pero no para los trabajadores, se encuentra en las maquiladoras instaladas en la frontera norte mexicana: "en la década de los ochenta empresas norteamericanas se trasladaron apresuradamente hacia la frontera con México, en donde hoy los trabajadores mexicanos son empleados con salarios promedios de 57 centavos de dólar por hora, obligados por el alto desempleo".⁶ Sin embargo, no hay evidencias de que los trabajadores de las maquiladoras mexicanas se encuentren en un panorama de desempleo grave. Al contrario, en pocas zonas de México hay una tasa de ocupación tan alta como en el norte de este país.

Tampoco podría decirse que las condiciones laborales en dichas maquiladoras sean necesariamente injustas, o por abajo de los requisitos que establecen las leyes mexicanas del trabajo. El investigador mexicano Jorge Carrillo, ha asegurado que en términos de la Organización Internacional del Trabajo —cuya normatividad sería la única aplicable en el caso de dos países de comercio constante e intenso, pero además aún sin reglas específicas— de manera general, los derechos de los trabajadores en las zonas de libre comercio, en doce países, son respetados. Parece necesario, sugiere ese experto, no caer en generalizaciones con respecto a calificar a la industria maquiladora como un todo, sino ver cuáles son realmente las condiciones laborales y salariales que privan en cada

3 Gregory Schoepfle, *Labor Issues Related to a US-México FTA: A view from the North*, ponencia presentada en el seminario "Mercado de Trabajo: una perspectiva comparativa, tendencias generales y cambios recientes", en El Colegio de México, México, octubre 23-26 de 1991.

4 Informe del Consejo Ejecutivo de la ALF-CIO, 24 de mayo de 1990.

5 AFL-CIO Legislative, *Fact Sheet, Mexico Free Trade Agreement: U.S. Job Loss and Exploited Mexican Workers*, Washington, D.C., marzo 1 de 1991.

6 *Ibid.*

planta maquiladora para, entonces, sí poder saber a ciencia cierta su operación y relación con sus trabajadores.⁷

Uno de los argumentos centrales de los sindicatos estadounidenses, representados en la AFL-CIO, para rechazar el tratado comercial con México, ha sido la idea de que habría una significativa caída del empleo. Las empresas estadounidenses, se dice con insistencia, preferirían instalarse en México en virtud de las condiciones favorables que tendrían con un pago competitivamente menor en la mano de obra. Sin embargo, de acuerdo con el departamento de Comercio de Estados Unidos, según el citado Schoepfle, las exportaciones de aquella nación respaldaron 7.2 millones de empleos en los propios Estados Unidos, durante 1990. Se estima que con cada mil millones de dólares de exportaciones estadounidenses a México, se sostienen 19 mil 600 empleos (el promedio es de 19 mil 100 empleos por cada mil millones de dólares de exportaciones de los Estados Unidos al exterior).

Oposiciones al TLC, y proposiciones

Hay un debate abierto. El especialista Mark Anderson, ha sostenido que más allá del asunto de los salarios diferentes, las grandes disparidades en las estructuras reglamentarias y en las prestaciones sociales, llegan a ser freno para la productividad en los Estados Unidos. En Canadá, dice ese autor, existen varios niveles salariales, de tal manera que un tratado comercial con México, con protección social considerada como precaria, sería para trabajadores como los de Estados Unidos "una invitación al desastre".⁸

Dentro de la AFL-CIO, las organizaciones sindicales más cercanas a la frontera son las más beligerantes en este

7 Jorge Carrillo, "Las maquiladoras en el TLC", en *Trabajo*, cit.

8 Mark Anderson, "No queremos al TLC", en *Trabajo*, cit.

asunto. La International Union of Electronic, Electrical, Salaried, Machine and Furniture Workers, en el Undécimo Distrito de la AFL en San Antonio, Texas, considera que la propuesta del TLC "ha sustentado sus apresurados análisis en una fe ciega en que los salarios de los trabajadores mexicanos van a ser mágicamente incrementados conforme en tratado entre México y los Estados Unidos se intensifique. Pero la evidencia del pasado no apoya esos optimistas reclamos para el futuro. Mientras el comercio entre los dos países ha ido incrementándose en la década reciente, el ingreso per cápita ha declinado velozmente, hasta el grado de que ahora casi la mitad de los habitantes de México se encuentran viviendo en la pobreza".⁹

El comentario de esa organización sindical es paradigmático de las posiciones que en el ámbito gremial estadounidense, tienden a prevalecer sobre el TLC. Como las economías de México y Estados Unidos son desiguales, se sostiene, el Tratado no hará más que solidificar esas diferencias. No se toma en cuenta que si bien el intercambio comercial no tiene como propósito esencial el abatimiento de desigualdades en cada una de las economías, sí es resultado del desarrollo económico. Por otro lado, cabría advertir que los rezagos de la economía mexicana no han sido ajenos a una situación de inequidad en nuestra relación con los Estados Unidos.

Con actitudes similares, el Consejo Nacional de la Raza ha estimado que: "Un Tratado de Libre Comercio, por la apertura del mercado y el estímulo de la economía mexicana, dará a los consumidores mexicanos mayor capacidad de compra de bienes de consumo norteamericanos; por lo tanto, la demanda de productos norteamericanos crecerá, provocando mayor empleo en los Estados Unidos. Estos argumentos son falsos. La gran mayoría de los trabajadores mexica-

9 Jaime Martínez, secretario tesorero del Distrito Once de la International Union of Electric Workers, IUE, de la AFL-CIO. Conferencia sobre el Efecto Laboral del Área de Libre Comercio en Norteamérica, Acapulco, octubre 18 y 19 de 1991.

nos gana salarios de subsistencia, por lo que no generarán mayor demanda. Si un número de empleos con bajos salarios se mueve de los Estados Unidos a cualquier país, los trabajadores en esos puestos serán afectados negativamente, incluyendo a los de origen hispanico".¹⁰

Otro de los argumentos que se sostienen contra el TLC, es la posibilidad de que allí estuviera implicada una política migratoria distinta de la que ha sostenido el gobierno de los Estados Unidos. "Sus defensores —dice la AFL-CIO— sostienen que el TLC detendrá el flujo de inmigración ilegal de trabajadores mexicanos desempleados y subempleados porque desearán emplearse en las empresas norteamericanas instaladas en México. La experiencia muestra que las plantas maquiladoras han actuado como un imán para los trabajadores mexicanos y centroamericanos pero que la inmigración ilegal en la frontera ha seguido creciendo, debido a que los salarios son menores de lo que ellos esperan obtener del otro lado, entre 4 y 5 dólares la hora".¹¹ Pero con o sin TLC, entre ambos países existe un intenso intercambio, del que las maquiladoras, que existen hace muchos años, son una de las expresiones más complejas y que conforman una realidad irreversible.

Un tercer motivo de discrepancias respecto del TLC es la cuestión ambiental. La principal organización sindical de los Estados Unidos, considera que "el daño ambiental causado por las plantas en la frontera mexicana es un peligro para los ciudadanos de ambos países. La inundación en el mercado de productos químicos tóxicos, los bajos estándares de salud y seguridad de los mexicanos, son temas que deben ser parte del TLC. Sin embargo, el medio ambiente está fuera de la mesa de análisis".¹²

10 National Council of La Raza, memorándum de Raúl Izaguirre, Presidente, "Información de respaldo sobre el propuesto TLC México-Estados Unidos", Washington, D.C., abril 15 de 1991.

11 AFL-CIO, *Fact sheet*, cit.

12 *Ibid.*

Indudablemente el de la cuestión ambiental es un tema fundamental para ambas naciones. Hay que tomar en cuenta, empero, que con frecuencia la preservación de la ecología llega a ser empleada como pretexto para presionar en favor de intereses no necesariamente ligados a la defensa del ambiente. De cualquier manera, los gobiernos de ambos países han insistido en que la conservación ambiental tiene que ser tomada en cuenta en el marco del Tratado. Sería útil que organizaciones sociales, como los propios sindicatos, tuvieran una participación activa en la vigilancia, la discusión y la proposición de iniciativas para que la intensificación del comercio no signifique agresiones a la ecología en ninguno de los dos países.

La AFL-CIO ha reconocido que el proceso de negociaciones sobre el TLC arribará a conclusiones definitivas. Por ello, más que descalificar al Tratado en paquete, esa central sindical sostiene proposiciones muy generales, pero que le permiten tener una actitud agresiva en torno al TLC. En uno de sus documentos al respecto, indica:

"La AFL-CIO considera que los trabajadores de ambos países pueden ser beneficiados si las negociaciones entre México y E.U. se dan bajo procedimientos normales de Congreso, que incluyan los siguientes puntos:

- Alivio significativo de la deuda externa mexicana e incremento de la ayuda norteamericana.
- Mejoramiento de la infraestructura de agua potable y alcantarillado, vivienda y escuelas en las áreas fronterizas.
- Eliminación de prácticas de trabajo injustas como son el trabajo infantil y la falta de representación efectiva de los trabajadores.
- Incrementos en las compensaciones de los trabajadores mexicanos contratados por las compañías norteamericanas.
- Mejoramiento ambiental y regulación de las condiciones de higiene y seguridad".¹³

Todas éstas, son reivindicaciones que parecerían incuestionables. El problema, acaso, consiste en cómo se pretende conseguirlas. Para la AFL-CIO, que desde una posición proteccionista insiste en oponerse al TLC, la modificación de los rezagos de la economía mexicana, particularmente en nuestra frontera norte, debería producirse *antes* del Tratado. Otras posturas, sugerirían que esas condiciones, si acaso, cambiarían *con* el Tratado.

Por lo demás, aunque sostiene que debieran seguirse todas las formalidades legales, incluyendo la discusión y aprobación del Tratado en el Congreso estadounidense —la AFL-CIO no habla para nada del Congreso mexicano— se proponen temas que no podrían quedar sujetos a medidas legislativas. Por ejemplo, el hecho de que en México los sindicatos tengan que ser más representativos —o, para decirlo más claramente, menos antidemocráticos— es algo que correspondería resolver a los trabajadores mexicanos, y no a los legisladores o los dirigentes gremiales de otro país.

De manera similar, el Consejo Nacional de la Raza sugiere que al TLC se le incorpore un "capítulo social", que podría "contrarrestar los efectos negativos del Acuerdo". Ese añadido contendría "los derechos básicos de los trabajadores en ambos lados de la frontera", con asignaturas como las siguientes:

- "Respeto para la libre asociación.
- Respeto de los derechos de organización y contratación colectiva.
- Prohibición del uso de cualquier forma de fuerza compulsiva contra el trabajo.
- Establecimiento de un mínimo de edad para el empleo infantil.
- Considerar los diferentes niveles de los patrones de desarrollo y productividad y respetar los salarios y horarios de trabajo".

Tales derechos ya se encuentran establecidos en las

leyes laborales de ambos países. Incluso, la legislación laboral mexicana es mucho más favorable a los sindicatos que la de los Estados Unidos. Por ejemplo, el derecho de huelga en aquel país se ejerce con enormes limitaciones (los huelguistas no pueden cerrar la fuente de trabajo, y habitualmente sólo se limitan a manifestar una protesta pública y simbólica). Es cierto que en México tales derechos suelen estar supeditados a la actitud discrecional de las autoridades del Trabajo. Pero, después de todo, modificar tal situación sería asunto de los trabajadores mexicanos.

La perspectiva canadiense

En Canadá, como en Estados Unidos, la posición de los sindicatos principales, respecto del TLC, suele ser de rechazo. Los canadienses, además, tienen la experiencia reciente de su acuerdo comercial con Estados Unidos el cual, según las opiniones más conocidas, ha sido perjudicial para los trabajadores.

Los sindicatos que están en contra del TLC con México son los más interesados en dar a conocer sus posiciones. Es posible que existan otras opiniones, pero que no tienen la presencia pública —resultado a veces de un sostenido activismo— de los sindicatos que se oponen al TLC. En todo caso, hay estrecha correspondencia entre los sindicatos canadienses más activos y aquéllos que, en los Estados Unidos, se manifiestan en contra del Tratado. Las principales organizaciones son filiales, o similares, de la American Federation of Labour.

El Canadian Labour Congress, es la central obrera más poderosa en Canadá y reúne a 2.4 millones de los cuatro millones de trabajadores sindicalizados que hay en aquel país. Después de ella, se encuentran la Confederación de Sindicatos Nacionales y la Federación Canadiense del Trabajo. Los principales sindicatos canadienses son el de la

Función Pública —con casi 380 mil socios—, el Nacional de la Función Pública Provincial —con 301 mil afiliados—, el Nacional de la Alimentación y el Comercio —170 mil— y el Nacional del Automóvil —167 mil.¹⁴

El temor a la posibilidad de un nuevo desempleo, define las posiciones anti-TLC de los sindicatos canadienses. Sin embargo es interesante el hecho de que en los años recientes, ya con el Tratado Comercial entre Canadá y Estados Unidos, la tasa de sindicalización ha crecido. Es decir, los sindicatos canadienses son más influyentes, puesto que son más grandes. Entre 1989 y 1990 hubo un aumento del 2.2% en su afiliación —el Tratado con Estados Unidos comenzó a funcionar en 1988.¹⁵

A diferencia del proceso previo al establecimiento del Tratado entre Estados Unidos y Canadá, ahora entre los sindicatos canadienses existe un interés muy acusado por discutir —quizá no tanto por proponer opciones— en torno al nuevo documento comercial con México. Incluso, han tenido lugar encuentros entre dirigentes sindicales de los tres países.

La posición sindical canadiense, por lo general, sostiene que el acuerdo con los Estados Unidos le ha sido desfavorable. La creación de nuevos empleos pasó de 40 mil mensuales en 1988, a 26 mil en 1989 y a una tasa negativa (con pérdidas, se dice, de 2 mil posiciones de trabajo cada mes) en 1990. El especialista Duncan Cameron, presidente del Centro Canadiense de Alternativas Políticas, resume así tal situación: "podemos decir que el acuerdo bilateral ha significado todo un éxito para los Estados Unidos desde su punto de vista. Por lo que se refiere a Canadá, se nos dijo que el acuerdo comercial redundaría en beneficios económicos y éstos no se han visto, no hay ninguno evidente. Se suponía que los beneficios macroeconómicos se producirían de la

siguiente manera: se iban a eliminar los aranceles, la gente tendría más dinero para gastar, habría más inversiones, se incrementaría el gasto y el crecimiento económico. Sin embargo, el crecimiento de este año (1990) es menor al 2%, lo que demuestra claramente que no se han dado los beneficios esperados; podrá haberlos dentro de unos 10 años pero no en la actualidad".¹⁶

En algunas regiones el desempleo ha alcanzado niveles más altos. En Quebec, por ejemplo, siempre de acuerdo con las fuentes disponibles, en la primera mitad de 1991 llegó al 12%, lo cual significaba 271 mil empleos menos que tres años antes.¹⁷ Hacia junio de 1990, en el sector manufacturero canadiense se habían perdido 165 mil empleos pero en el sur de Ontario, una región próspera y con mercado laboral en otras ocasiones promisorio, la desocupación pasó del 3.9% al 6% sobre la población en capacidad de trabajar. Por situaciones como éstas, entre los canadienses tiende a existir desconfianza sobre el tratado comercial con México. Una encuesta de la compañía Gallup levantada en noviembre de 1991, mostraba que el 59% de los canadienses deseaba que su gobierno se retirase del acuerdo comercial con los Estados Unidos.

Uno de los temas que han sido más debatidos por los sindicatos en el marco del acuerdo comercial con Estados Unidos, es el de la "armonización" de la política social. Tradicionalmente, en Canadá el Estado destinaba una porción importante de su gasto a dicho concepto. Sin embargo, desde hace varios años el sector empresarial ha presionado para que cambie esa orientación, considerando que en las cantidades que paga por impuestos para programas de

16 Duncan Cameron, "Primeros resultados", en *Experiencias de la negociación del TLC Canadá-Estados Unidos* (Memorias del Coloquio México-Canadá). EPESSA, México, 1991.

17 Perer Bakvis, "Libre Comercio en Canadá: experiencia del Tratado Bilateral y Perspectivas sobre el TLC", en *Trabajo y democracia hoy*, No. 4, Centro Nacional de Promoción Social, A.C., México, 1991.

14 Ma. Teresa Gutiérrez Haces, "La beligerancia sindical canadiense", en *Trabajo*, cit.

15 *Ibid.*

bienestar lo ubica en una situación de debilidad ante las empresas estadounidenses, que apoyan en menor cuantía los programas de política social.

En Canadá, la legislación sobre seguridad social puede ser considerada como más avanzada que la de Estados Unidos, sobre todo en los capítulos relativos a salud, jubilación y maternidad. Además, los salarios mínimos son más altos que en los Estados Unidos.

En esas condiciones, las perspectivas del libre comercio con México se ven más con temor que con distancia crítica, y no siempre con información suficiente o con ejercicios de prospectiva que parezcan documentados y serios. Hay provincias, como Alberta y Ontario, en donde los sindicatos sostienen que sus trabajadores podrían padecer desplazamientos en las áreas petrolera, petroquímica, textilera y automotriz. Esos son, precisamente, los sectores en donde hay mayor afiliación sindical, de tal suerte que las organizaciones gremiales, entonces, presionan con más interés.¹⁸

De las demandas, a las sugerencias

No obstante los resultados que se derivan del Tratado entre Estados Unidos y Canadá, algunas organizaciones sindicales sostienen iniciativas que tienden no sólo a detener efectos negativos, sino además a propiciar acuerdos. Esa es una diferencia importante con la AFL-CIO, que tiende a una oposición drástica al tratado comercial con México. Así, para la Coalición que forman la Asociación Quebequense de los Organismos de Cooperación Internacional, el Centro de Estudios y Documentación de América Latina, la Central de Enseñanza de Quebec, la Confederación de Sindicatos Nacionales, el grupo Desarrollo y Paz y la Federación de los

18 Gutiérrez Haces, cit.

Trabajadores y las Trabajadoras de Quebec, existen siete áreas que debieran ser tratadas en un acuerdo trinacional. Son las siguientes:

1. Disposiciones para fortalecer logros sociales y asegurar un proceso real en los programas sociales y en las legislaciones laborales,

2. Medidas de ajustes como la formación profesional, e indemnizaciones que permitieran atenuar el impacto de los cambios económicos que resulten de la integración,

3. Reconocer como exigencia básica el respeto riguroso de los derechos humanos y democráticos,

4. Mejorar normas ambientales y preveer la rehabilitación del ambiente,

5. Proteger al sector agrícola de cada país en su capacidad de asegurar la autosuficiencia alimentaria nacional,

6. Reconocer las necesidades particulares de cada país al nivel de desarrollo cultural y proteger las nacionalidades y culturas distintas, y

7. Disposiciones para disminuir la deuda externa mexicana, que es considerada como un obstáculo al desarrollo del país.¹⁹

La misma Coalición Quebequense ha estimado que en las negociaciones entre los tres países, sería deseable la incorporación de un acuerdo sobre Derechos Sociales, relativo especialmente al desarrollo de programas de asistencia social y a reformas en las legislaciones laborales. Sin embargo, ésa y otras organizaciones no han sido más precisas en su preocupación por asuntos como los derechos de los sindicatos y el nivel de ingresos de los trabajadores mexicanos.

Para la Federación Canadiense del Trabajo, Canadá no debiera participar en ningún tratado trilateral si éste no se encontrara acompañado de una Carta Laboral que protegiera a los trabajadores canadienses y de los Estados Unidos, y que contemplase un rápido incremento mexicano hacia las

19 Peter Bakvis, cit.

condiciones que privan en los otros dos países.²⁰ Es decir, la prioridad para esa organización canadiense es la defensa de sus propios agremiados, y de sus vecinos de los Estados Unidos. Sólo de manera secundaria, y como puede apreciarse más bien retórica, los sindicalistas de Canadá se preocupan por sus colegas mexicanos.

Otras consideraciones desde el sindicalismo canadiense, sugieren que se promueva la protección de los derechos laborales en los tres países. La coalición denominada Movilización para el Desarrollo, el Comercio, el Trabajo y el Medio Ambiente, ha insistido en que el TLC debiera incluir aspectos como garantías para el cumplimiento de prácticas laborales justas, soluciones más allá de los ámbitos locales y nacionales como una forma de impulsar la igualdad en los tribunales laborales en sus diferentes niveles, así como proveer desagravios por la lentitud y desigualdad de los tribunales y los procesos administrativos. Aunque puedan ser consideradas como equitativas, esas pretensiones tenderían al establecimiento de tribunales multinacionales, en donde los conflictos no se resolvieran a partir de la realidad de cada país, sino en espacios posiblemente influenciados por circunstancias y presiones internacionales.

Detrás de sugerencias como esas que comentamos, se encuentra por un lado la desconfianza que en espacios como los del sindicalismo canadiense tienen las instituciones políticas —y así, jurídicas— de México. Pero además, es posible advertir allí una postura autoritaria, que desprecia o infravalora a las instituciones políticas y jurídicas de México no a partir de experiencias y datos concretos, sino a partir de prejuicios. En tales perspectivas existe, como es evidente, escaso conocimiento de las relaciones entre Estado y sindicatos en México, así como sobre las condiciones del sindicalismo en nuestro país.

Quejas políticas, propuestas politizadas

Otras quejas del sindicalismo canadiense han sido, en principio, por el procedimiento de las negociaciones hacia el TLC. Por ejemplo, la Coalición de Quebec ha manifestado que: "Las negociaciones sobre un Tratado de Libre Comercio México-Estados Unidos-Canadá, son llevadas en secreto, sin mandato popular y sin contemplar los impactos sociales, humanos y ecológicos de un eventual Tratado".²¹ Un dirigente de esa agrupación, consideró que "son las multinacionales quienes dictan la agenda a los gobiernos... al ser firmado el acuerdo, se empezará a hablar de un Tratado que englobe a toda América Latina, de un acuerdo para toda América".²² Esa, pareciera ser una posición para desalentar los empeños en torno al Tratado, pero no para analizar o tratar de modificar sus consecuencias.

Desde el sindicalismo de Canadá, como desde el de Estados Unidos, la tendencia constatable en sus reacciones sobre el TLC con México sigue siendo fundamentalmente el rechazo poco analítico, la toma de posición retórica pero no por ello documentada y una suerte de terrorismo verbal que —salvo excepciones como las comentadas— descarta en paquete al Tratado sin ocuparse de consecuencias puntuales.

La reacción del sindicalismo mexicano ante el TLC ha sido fundamentalmente catártica y subordinada al gobierno, así como poco respaldada por datos y análisis. Pero las reacciones del sindicalismo de Canadá y Estados Unidos no son más sólidas. Indudablemente una de las debilidades —y acaso allí existan consecuencias para la soberanía, pero también para los acuerdos posibles de las tres naciones

21 Declaración de la Coalición Quebec, en *Le Devoir*, 28 de febrero de 1992.

22 Clement Godbout, secretario general de la Federación de Trabajadores de Quebec, *ibid.*

20 James MacCambley, portavoz de la Federación Canadiense del Trabajo, Declaración de Prensa del 22 de noviembre de 1990.

involucradas en ese proyecto— en la formulación, negociación y aplicación del TLC, es la indiferencia o impericia de sus sectores sociales en cada uno de nuestros países.

Es significativo el hecho de que tales organizaciones sociales de los tres países, representen posiciones, ya sea en favor o en contra, que han ido atrás de las negociaciones previas al establecimiento del TLC y que han sido orientadas por los respectivos gobiernos y sectores empresariales de Estados Unidos, Canadá y México. Aún antes de que se definiera el establecimiento del Tratado, allí podía apreciarse no únicamente la constatación de una preocupante debilidad, sino de falta de iniciativa de los sindicatos (incluso de sindicatos de orientaciones ideológicas muy distintas) ante una realidad que les ha resultado impuesta y ante la que, por lo general, reaccionaron defensivamente.

El TLC y la legislación laboral mexicana: cambios posibles o inercias factibles

El TLC abre expectativas —nunca exentas de dudas, o temores— de lo más diversas en todas las áreas donde se relacionan los sectores de la producción. En el campo laboral hay, en sus extremos, dos escenarios: un cambio drástico de la ley, que estuviera de acuerdo con los propósitos de flexibilización que toman en cuenta necesidades productivas pero no necesariamente derechos sociales e individuales y, en el otro flanco, la ausencia de cambios legales. Ya desde hace tiempo, de hecho, en diversos sectores de la economía se han desarrollado nuevas formas de relación entre el capital y el trabajo, sin que haya sido necesaria la modificación de las leyes laborales. Mas bien, las adecuaciones tienden a producirse en los marcos de los contratos colectivos que se pactan en cada empresa.

En el cuarto capítulo de este trabajo nos ocuparemos de algunos casos peculiares en donde, merced a cambios —o falta de ellos— en la contratación colectiva, las relaciones laborales han ido ajustándose a nuevas necesidades. Antes, desarrollamos algunos puntos de vista sobre un eventual cambio a la normatividad laboral que hasta ahora ha exis-

tido: el artículo 123 de la Constitución Política y su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo.

Desde 1987, larga ruta de equívocos

Desde fines del sexenio lamadridista se especuló mucho en torno a la posibilidad de modificar la Ley Federal del Trabajo. Desde el punto de vista patronal, se insistía en que la LFT contenía algunas trabas para la movilidad de los empleados dentro de una empresa, o imprecisiones en el ejercicio de derechos como la huelga, entre otras consideraciones. Desde el punto de vista de las dirigencias sindicales, se llegó a sostener —no sin excesos o irresponsabilidades retóricas, ciertamente— en que bastaría con legislar para que, por ejemplo, el salario fuera auténticamente remunerador. El cambio a la ley fue dificultado a fuerza de resultar mitificado, sobre todo desde el sindicalismo.

Así el diciembre de 1987, por ejemplo, Fidel Velázquez anunciaba que la Confederación de Trabajadores de México presentaría una iniciativa de ley para reformar la LFT e, incluso, el artículo 123, con propósitos como éstos: que los salarios crecieran proporcionalmente a las devaluaciones y los aumentos de precios, que hubiera revisión anual de los contratos colectivos, que se eliminaran obstáculos para la creación de contratos ley y se redujeran las jornadas laborales de acuerdo con la introducción de nuevas tecnologías.¹ Poco antes el Congreso del Trabajo, a través del mismo Velázquez, había solicitado al entonces candidato a la presidencia, Carlos Salinas, la promulgación de una nueva Ley Federal del Trabajo, "que contenga disposiciones que estén a tono con los avances que ha tenido el sindicalismo en

1 "Podría modificarse la Ley del Trabajo antes de fin de año", *La Jornada*, 10. de diciembre de 1987.

materia contractual".³ Es decir, se manifestaba allí que las condiciones de la ley en muchos casos han sido superadas por los pactos bilaterales.

Ya en el nuevo gobierno, se llegó a asegurar que la diputación de la CTM había entregado al presidente Salinas un proyecto de nueva Ley del Trabajo, con el cual se pretendería "que se evite la atomización de los sindicatos, que implica su reducción a oficios varios, a fin de que los trabajadores se agrupen mejor y consigan mayores prestaciones".⁴ Sin embargo, más que un proyecto completo de ley, los cetemistas proponían normas muy generales: instauración de la semana laboral de 40 horas en lugar de 56, mejor participación en los repartos de utilidades (sin señalar montos), intervención de los trabajadores "en algunas" decisiones de cada empresa, así como el establecimiento de "una congruencia en el manejo de precios, costos y utilidades".

La CTM, igual que el resto de las centrales y sindicatos, nunca ha tenido un proyecto propio de ley del trabajo. Cuando mucho, ha señalado aspiraciones que de tan amplias de vuelven inasibles: "que las prestaciones sean mayores", "que el reparto de utilidades sea más justo", "que el salario sea remunerador" de tal forma que, al insistir en fórmulas huecas, en realidad no dice nada. Todavía sin embargo, a partir de exhortaciones como aquéllas, en los primeros días de su gobierno el presidente Salinas aseguró que habría diálogo para preparar el nuevo marco de las relaciones laborales que necesitaba México.⁵

Más que el anuncio de una serie de foros que habría de ser poco provechosa, allí destacaba el reconocimiento gubernamental de que para el desarrollo económico, resultaba

3 "Nueva ley del trabajo e independencia sindical, pide el CT al precandidato", en *La Jornada*, 8 de octubre de 1987.

4 "La diputación cetemista presentó proyecto de una nueva Ley del Trabajo al presidente", en *Unomásuno*, 10 de diciembre de 1988.

5 "En preparación, el marco jurídico de nuevas relaciones laborales: Salinas", en *Unomásuno*, 10 de diciembre de 1988.

pertinente la reforma de las leyes laborales. Poco después, en el aniversario cetemista, Salinas reiteró que mantenía su respeto a la autonomía sindical y que la habría una nueva legislación laboral, para beneficio de los trabajadores.⁶ Entonces el secretario del Trabajo y Previsión Social, Arsenio Farrell, convocó a la formación de una comisión de dirigentes sindicales que definirían allí sus propuestas de reforma laboral, aunque poco después el mismo funcionario admitía que un proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo no estaría listo "en el mediano plazo".⁷

Y no estaría listo porque de parte de quienes inicialmente la sugirieron, en realidad no había una idea concreta para reformar a la Ley del Trabajo. En cambio, la propuesta no pareció desdeñable en uno de los sectores patronales más activos y así, cada vez más ocurrió que la exigencia reformadora se desplazó del campo sindical, a las esferas patronales. Ya para abril de 1989, los dirigentes del Congreso del Trabajo advertían que no iban a permitir que una nueva Ley Federal del Trabajo disminuyera o limitara conquistas laborales (antes, en tono distinto, querían una ley para generalizar esas conquistas) o, en todo caso, se limitaban a repetir que estaban "en espera" de un proyecto de modificaciones a la Ley —cuando algunos de ellos mismos habían dicho, incluso delante del presidente de la República, que contaban ya con una propuesta propia—. ⁸ Una de las demandas en las que la CTM y otras centrales han insistido, pero también como asunto de principio y sin traducirlo en propuestas claras para hoy, es la desaparición del Apartado

"B" del artículo 123 de la Constitución, que regula con criterios especiales las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado.

Hacia fines de mayo, siempre de 1989, el secretario del Trabajo acordó con las representaciones obrera y patronal la apertura de un plazo de 60 días para recibir y analizar puntos de vista sobre una nueva Ley Federal del Trabajo. Sin embargo el frente obrero no era tal, ya que el tema de la ley había comenzado a reavivar discordias: la CROC acusaba a la CTM de estársele adelantando en la elaboración de una propuesta jurídica.⁹

El proyecto de la COPARMEX

Y en medio de los dimes y diretes de las agrupaciones obreras, en el campo patronal empezaron a perfilarse ideas precisas para un cambio de Ley —desde luego en sentido inverso al que pretendían los dirigentes sindicales—. La batuta en este sentido ha sido llevada por la Confederación Patronal de la República Mexicana, COPARMEX, que el 28 de junio de 1989 precisó algunos de los lineamientos que considera deseables en una nueva normatividad laboral:

- Pagar salarios de acuerdo a la productividad, antigüedad, servicio efectivo prestado, resultados, asistencia y calidad en el trabajo;
- hacer compatible la remuneración del trabajador con los resultados y la situación de la empresa;
- mantener la semana laboral de 48 horas y dejar a las partes la fijación de la jornada diaria;
- hacer más flexible el término de jornada diaria, que permitiría reducirla o ampliarla por convenio entre las partes;

⁹ "La CTM pretende dar madrugete con la nueva ley laboral: CROC" y "La Ley del Trabajo se hará con participación de todos: Farrell", en *El Nacional*, 26 y 31 de mayo de 1989.

6 "CSG: será renovada la legislación laboral", en *Unomásuno*, 25 de febrero de 1989.

7 "Demandan al CT puntos de vista sobre la nueva ley del trabajo" en *Unomásuno*, 10. de marzo de 1989 y "Revisar la legislación laboral es cosa seria y lleva tiempo: Farrell", en *El Nacional*, 6 de marzo de 1989.

8 "Espera el CT planteamientos de reformas" y "No permitirá el CT que se limiten conquistas obreras" en *La Jornada*, 31 de marzo y 13 de abril de 1989.

- permitir que las partes establezcan libremente la duración de los contratos individuales de trabajo;
- reducir los días festivos o bien trasladarlos a domingo pudiéndose incrementar proporcionalmente las vacaciones anuales;
- eliminar el "escalafón ciego", erradicando preferencias en caso de ascenso, el que deberá otorgarse en base a capacidad y aptitudes;
- establecer el principio de remuneración en base al trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de salario por hora, permitiendo atenuar así el problema del desempleo;
- eliminar la cláusula de exclusión y sindicalización obligatoria;
- penalizar los delitos laborales y eliminar las huelgas por solidaridad;
- propiciar la utilización de los servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado.¹⁰

Las proposiciones de la COPARMEX fueron sugerentes y provocadoras. Más que del sindicalismo institucional, las respuestas llegaron de sindicatos activos, ya sea independientes o del Congreso del Trabajo, así como de abogados laborales de filiaciones y simpatías diversas. A mediados de julio, varias docenas de sindicatos de ese corte, encabezados por el Mexicano de Electricistas y sindicatos universitarios, organizaron un Foro sobre Reformas a la Legislación Laboral, que concluyó:

"Rechazamos las propuestas patronales por las siguientes razones:

1. Porque pretenden hacer creer que la actual legislación laboral es contraria a la modernización, a los avances tecnológicos y al futuro, cuando la realidad demuestra precisamente lo contrario, esto es, que para alcanzar el progreso es

10 "Presentó COPARMEX propuesta de diez puntos para la nueva ley laboral", en *El Nacional*, 29 de junio de 1989.

fundamental la justicia, la equidad y el respeto a los derechos.

2. Porque señalan que las reformas sólo se harán a la Ley Federal del Trabajo y no al artículo 123 constitucional, soslayando que aquélla no es más que la ley reglamentaria de dicho artículo y que, por lo tanto, no puede modificarse en un sentido abiertamente contrario al precepto constitucional.

3. Porque pretenden hacer renunciables los derechos colectivos e individuales adquiridos; establecer un régimen de competencia individual dentro de la producción; disminuir —aún más— los salarios en aras de la productividad; incrementar el desempleo y la eventualidad en el trabajo; negar el derecho y ejercicio de la huelga y debilitar a las organizaciones sindicales".¹¹

Esa amplia coalición —que incluía al Frente Auténtico del Trabajo, el Frente Nacional de Abogados Democráticos, el Movimiento Unificador de Jubilados, al STUNAM y varias docenas de sindicatos de educación superior así como de otras ramas— proponía, entre otras cosas:

- Derogación del apartado "B" del artículo 123,
- Que las reformas a la ley no impliquen renuncia a derechos y prestaciones ya logradas en contratos individuales y colectivos sino que, al contrario, "las conquistas contractuales deberán hacerse extensivas a la Ley",
- Que sean realidad el derecho al empleo y el salario remunerador,
- Semana de 46 horas con pago de 56, aumentos en vacaciones, aguinaldo, respeto a la antigüedad y derechos de ascenso,
- Evitar discriminaciones a las mujeres y revalorar su trabajo,
- Que el derecho de huelga no sea limitado por ninguna ley secundaria,
- Reglamentación bilateral, entre sindicatos y empre-

11 "Por una legislación laboral justa, nacionalista y constitucional", en *La Jornada*, 14 de julio de 1989.

sas, de cambios tecnológicos, productivos y de los procesos de trabajo,

- Sanciones a las autoridades que permitan la violación del carácter irrenunciable que la ley confiere a los contratos colectivos.

Puestas así, las opciones extremas para una nueva reglamentación laboral parecían entrampadas. De una parte, desde la COPARMEX, se pretendía suprimir derechos laborales sin nada o casi nada a cambio para los trabajadores. De otra parte, desde los sindicatos y asesores más activos, se sugerían exclusivamente mejoras (posiblemente plausibles, pero difícilmente posibles) a la situación que ya tenían los trabajadores.

Retrocesos y arrepentimientos

Menudearon entonces, pero casi siempre bordando por los linderos de la mayor generalidad, opiniones de voceros patronales y sindicales. El CT insistió en que debían aumentar los salarios reales. La CROC sugirió la simplificación de la parte procesal de la LFT. En el mundo patronal, la CONCANACO exhortó a superar la idea de que la legislación laboral es sólo un conjunto de "derechos proteccionistas" para los trabajadores y los sindicatos y sugirió suprimir la restricción que los empresarios tienen para rescindir contratos individuales. Desde la CANACO, se exhortó a considerar "tanto la productividad, como el bienestar social".¹²

Quizá tratando de dar cauce a inquietudes tan variadas, o tal vez únicamente para aprovechar la expectación al respecto, la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados convocó a una serie de nueve audiencias públicas en el transcurso de agosto de 1989. Allí participaron 90 diputados e invitados.¹³ Sin embargo,

12 Opiniones recogidas por Ana L. Galván en "Varios caminos en la modernización laboral", en *El libro del año 1990*, El Nacional, 1989.

13 *El trabajo de los diputados. Informes de las Comisiones y Comités.*

nada nuevo se dijo, quizá porque todos los que querían decir algo, ya lo habían manifestado. Estaba, de una parte, el proyecto extremadamente ambicioso de la COPARMEX. Del otro lado, las demandas de la izquierda sindical. Y en medio, el silencio de la mayor parte de las dirigencias sindicales.

Significativamente, sólo dos partidos políticos dieron a conocer, entonces, opiniones sobre la eventual reforma a la Ley Federal del Trabajo. El Partido Popular Socialista, convocó a "llamar a la clase obrera, a sus centrales sindicales, así como a las fuerzas democráticas y revolucionarias, de dentro y fuera del gobierno, a formar un sólido frente de oposición a la introducción de reformas contrarrevolucionarias en el artículo 123 Constitucional y a su ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo".¹⁴ Es decir, nada, más allá de la retórica.

El PRD organizó un Foro Nacional sobre Reformas a la Ley Laboral, en el que concluyó que: "...mediante una nueva legislación laboral, el PRI-gobierno y los grandes empresarios intentan introducir sustanciales modificaciones que nulifiquen viejas conquistas de los trabajadores y liquiden sus principales instrumentos y formas de luchas". A partir de consideraciones como esas, el Foro del PRD sugirió que las reformas a la legislación laboral se desplegaran por tres vertientes. La primera, sería la ampliación de los derechos político-sindicales de los trabajadores (derechos de huelga, de asociación sindical y de contratación colectiva). La segunda, la defensa y el fortalecimiento de la bilateralidad de las relaciones laborales ("a través de una mayor intervención de los trabajadores en el proceso productivo"). La tercera, sería la ampliación de los derechos y reivindicaciones de los trabajadores, "que permitan una mejor defensa de sus niveles de vida y de trabajo y que tiendan a humanizar y proteger

LIV Legislatura, Cámara de Diputados, México, 1991, p. 398.

14 "94 Pleno del Comité Central del Partido Popular Socialista. Resolución en torno a los intentos de contrarreforma en la legislación laboral", en *El Universal*, 15 de agosto de 1989.

mejor el desgaste de la fuerza de trabajo".¹⁵ Había allí, también, una lista extensa de buenas intenciones, pero sin traducción específica.

Un largo *impasse* siguió a la catarata de declaraciones en el verano de 1989. Después, ni las conclusiones del Foro de la Cámara de Diputados fueron claras, ni hubo acuerdo en la comisión que presuntamente habría formado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para obtener consensos de la parte sindical. Tanto así, que para septiembre de 1990 el entonces presidente del Congreso del Trabajo, Rafael Rivapalacio Pontones, reconocía, sin más, que ese organismo obrero "se echó para atrás" en el propósito de reformar la Ley Federal del Trabajo.¹⁶ No habría, dijo, mejoras sino perjuicios para los trabajadores en caso de que cambiara la ley laboral. Un año después Fidel Velázquez, quien a comienzos del sexenio había sido tan activo promotor de una nueva legislación, acertaba a decir que existía una "embestida patronal para que se supriman derechos laborales" y por eso, "nos oponemos terminantemente a cualquier pretensión empresarial de quitar derechos a los trabajadores".¹⁷

Exactamente diez días después, en una reunión encabezada por el secretario Arsenio Farell, el presidente de la COPARMEX, Héctor Larios Santillán, desmintió que hubiera una embestida patronal contra los derechos de los trabajadores. A petición de Farell, el dirigente empresarial dijo que su Confederación no había solicitado cambios a la Ley Federal del Trabajo (lo cual, como puede recordarse, no era así). A su vez Cuauhtémoc Paleta, para

15 Partido de la Revolución Democrática. Foro sobre Reformas a la Legislación Laboral. Declaración Política. 21 de agosto de 1989 (mimeo).

16 "CT: ninguna mejoría con las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo", en *El Nacional*, 13 de septiembre de 1990.

17 "Buscan los empresarios una ley laboral a su favor: CTM", en *La Jornada*, 8 de octubre de 1991.

entonces presidente en turno del Congreso del Trabajo, dijo que el movimiento obrero "no ha formulado recientemente petición alguna con respecto a reformar la Ley Federal del Trabajo".¹⁸

En esta etapa los que primero querían cambios a la LFT —los líderes obreros—, acabaron haciendo causa fundamental de la oposición a ellos. Quienes hicieron la única propuesta específica, los dirigentes de la COPARMEX, acabaron simulando —por breve tiempo— que ya no la sostenían. Pero otra vez, al comienzo de 1992, el señor Larios Santillán decía que tarde o temprano, la Ley del Trabajo habría de modificarse.¹⁹

Opinan abogados y juristas

La sola perspectiva del TLC con Estados Unidos y Canadá, impone nuevas realidades a una economía en muchos sentidos ensimismada como había sido la de nuestro país. Aparte de los ajustes e innovaciones que se hayan de emprender en la estructura productiva misma, en diversas áreas sería preciso renovar las reglas del trato entre los factores de la producción. Esa pareciera una necesidad no sólo ante el libre comercio, sino ante la sola necesidad de modernizar estructuras económicas en muchos sentidos inflexibles, o caducas incluso.

Las leyes laborales que han existido en México, no sólo han sido resultado de la negociación en el Congreso Constituyente de 1916-17, cuando respecto de la cuestión laboral pudieron avanzar las corrientes más comprometidas con el sentido social de la Revolución Mexicana. Además fueron resultado de la capacidad de presión, que no era poca, que

18 "Llama Farell a representantes obreros y patronales a la concertación", en *La Jornada*, 18 de octubre de 1991.

19 "COPARMEX: sí habrá reformas al artículo 123 y a la Ley del Trabajo", en *El Universal*, 24 de enero de 1992.

tenían las organizaciones obreras en el tránsito entre las décadas de los años veinte y treinta, cuando fue elaborada y promulgada la Ley Federal del Trabajo. Desde entonces la LFT experimentó reformas diversas, casi siempre de detalle o, más adelante, para incorporarle las complejas reglas de su aplicación procedimental. Sin embargo no ha existido una reflexión pública, al menos por parte de las organizaciones políticas o sociales, sobre la vigencia, o no, de una legislación que fue hecha para las condiciones que la economía y la sociedad mexicana experimentaban hace más de medio siglo.

En torno a la posible reforma de la LFT, e incluso del artículo 123 constitucional, han existido más escarceos retóricos que proyectos precisos. En ocasiones, como pudimos ver antes, a la sola posibilidad de reformas legales se la toma como eje de disputas políticas que van más allá de la sola intención de cambiar la ley y que hasta terminan por olvidar las propuestas de reforma específicas. Sin embargo, desde diversos ángulos de la vida pública se sigue pensando que es pertinente emprender modificaciones que irían desde la flexibilización del trabajo en una empresa, hasta la disminución de prerrogativas que ahora son derechos laborales.

Incluso juristas y abogados laborales, que tienen a la LFT como su objeto de trabajo cotidiano, manifiestan posiciones diferentes cuando evalúan si la actual Ley es útil, o no. "La LFT continúa siendo en muchos aspectos un programa a realizar, una aspiración a cumplir. En esto ha sido determinante el carácter visionario y la emoción social del Constituyente de 1917", considera el Dr. José Dávalos Morales. "Tenemos una legislación laboral excelente, que en el transcurso de los años se ha ido enriqueciendo con reformas tan importantes como la que modificó el procedimiento laboral en el año de 1980, así como una vasta interpretación jurisprudencial. Ahora bien, el derecho del trabajo se forjó en un ambiente que difiere mucho del panorama actual; la lucha —muchas veces hasta física— entre trabajadores y patrones, dio lugar a una disciplina dura, rígida. Aunque los

intereses de los factores de la producción siguen siendo encontrados, han descubierto que los caminos del diálogo y de la concertación les pueden brindar beneficios recíprocos y esta forma de ver las cosas da la pauta para que en algunos aspectos las normas de trabajo puedan ser más difíciles, más flexibles, sin que por ningún motivo se rompa con los principios fundamentales que dan vertebración al derecho del trabajo".²⁰

Para el especialista Hugo Esteve Díaz, director del Centro de Estudios Sindicales —ligado al sector privado—, "la actual Ley Federal del Trabajo sirve mucho porque representa todo un contenido social de aplicación en cuanto a derechos que deben tutelarse respecto de las relaciones laborales y sobre todo, la protección entre los factores de la producción. Si no se contara con una ley como ésa, el trabajador se vería plenamente desprotegido. Por eso la ley actual tiene que preservarse. Pero es indiscutible que nuestra ley, después de varias décadas de existencia, requiere de una reformulación. Es importante que esa ley permanezca, su contenido social es muy importante comparado con muchos países. Pero en el aspecto procesal, conceptual, habría que analizar particularidades".²¹

El abogado patronal en cuestiones laborales Baltazar Cavazos, considera que la actual LFT "obviamente sí sirve, es mejor tener algo que nada. Pero en nuestra legislación laboral tenemos 'articulitis' aguda y todavía hay transitorios. El Código Alemán del Trabajo tiene sesenta artículos. El Código Japonés, cuarenta. Nosotros tenemos mil diez. De éstos, creo que salen sobrando cuando menos setecientos artículos. Lo que debe hacerse es separar el derecho sustantivo de un código procesal del trabajo. Así como hay un

20 Entrevista con el Dr. José Dávalos Morales, subprocurador de Justicia del D.F., junio de 1992.

21 Entrevista con el Lic. Hugo Esteve Díaz, director del Centro de Estudios Sindicales del Instituto de Proposiciones Estratégicas, A.C., junio de 1992.

Código Civil y además un Código Procesal de lo Civil, tendría que haber dos documentos para los asuntos laborales".²² Otro abogado laboral que suele asesorar intereses empresariales, el también escritor y profesor Néstor de Buen considera, más drástico, que "En este momento la Ley Federal del Trabajo no sirve para nadie de una manera adecuada. Podrá tener ciertos mecanismos truculentos del Estado que le permiten controlar a los sindicatos, el derecho de huelga, la contratación colectiva. Podrá ser incómoda para los empresarios. Para los trabajadores es insuficiente. No les da prestaciones adecuadas, sino muy disminuidas. Y para los empresarios es muy rígida, no les permite la movilidad del personal, les obliga a contrataciones por tiempo indefinido en donde pudiera no haber la necesidad de hacerlo. A los sindicatos, les limita enormemente su libertad porque pone en manos del Estado el control de esas organizaciones y de la huelga".²³

Y significativamente el asesor jurídico y miembro de la dirección nacional de la CTM, Juan Moisés Calleja, descarta la vigencia de la actual Ley Federal del Trabajo: "es una legislación anacrónica, atrasada, como consecuencia del desarrollo industrial del país y como resultado de que los trabajadores aspiran a mejores prestaciones".²⁴

Cambios posibles

¿Qué cambiar en la LFT? Los juristas y laboristas no coinciden al respecto. Para Calleja, desde la perspectiva sindical, tendría que tratarse de "cambios que contemplen modificaciones en lo relacionado con el derecho del trabajo, la posibilidad del empleo, la jornada laboral que debe ser

22 Entrevista con el Dr. Baltasar Cavazos, junio de 1992.

23 Entrevista con el Dr. Néstor de Buen Lozano, junio de 1992.

24 Entrevista con el Lic. Juan Moisés Calleja, asesor jurídico de la Confederación de Trabajadores de México, junio de 1992.

menor, el salario debe ser una percepción real y mejor compensada. Con ello, se vincularían problemas de capacitación y productividad, que las comisiones de higiene y salud y también de ecología, tengan una presencia efectiva. Debe haber absoluto respeto a la sindicalización y a la contratación colectiva y desde luego, mejor y expedita legislación en materia jurisdiccional, en relación con los tribunales del trabajo".²⁵ Cavazos es más tajante: "en este momento no debe haber cambios, lo que importa es que la ley se cumpla". Para Néstor de Buen, "hay que mejorar el derecho individual, para darle al mismo tiempo más elasticidad y flexibilidad; hay que mantener la estabilidad en el empleo, no hay que aceptar el despido libre como sostienen los empresarios. Hay que cambiar las reglas del derecho colectivo: lograr que las huelgas no sean desesperadas, sin suspensión directa al desastre. Hay que tener una libertad sindical que no dependa de registros ni de tomas de nota. En fin, que haya una contratación colectiva no subordinada a decisiones de arriba que limitan los aumentos salariales. Hay que cambiar el derecho procesal del trabajo para que tenga un más claro sentido tutelar y menos artículos".

Hugo Esteve Díaz es más preciso sobre las modificaciones a su juicio deseables: "Algunos aspectos se refieren a la libertad sindical. Creemos que las cláusulas de admisión y exclusión tienen que separarse. El aspecto de la capacitación tiene que transformarse; ya no es posible que se entienda que la capacitación es sólo obligación de los patrones, mientras que el trabajador y las organizaciones sindicales estén desprendidos de ese compromiso. En el aspecto procesal, puede pretenderse que haya una mínima intervención de las autoridades laborales y del Estado mismo para que se facilite un mejor acercamiento entre las relaciones contractuales. Eso representaría una reducción de la tutela respecto del arbitraje que en la actualidad realiza el Estado y que

25 Esta y las siguientes declaraciones provienen de las cinco entrevistas antes citadas.

a veces tiene consecuencias nefastas tanto para el sindicalismo como para las organizaciones empresariales. Por otro lado hay que modificar la huelga por solidaridad: es un concepto que, como tal, le puede hacer mucho daño al país. En cuanto a los registros, debe cambiar la atribución de la Secretaría del Trabajo para otorgarlos, porque eso limita la autonomía u la democracia de las organizaciones sindicales. Los sindicatos, así, quedan supeditados a lo que la Secretaría quiera reconocer".

José Dávalos Morales, a su vez, advierte que "tendríamos que partir del presupuesto de que toda ley, como obra de humanos, es imperfecta y por tanto, objeto de perfeccionamiento. El derecho que no se transforma constantemente es rebasado por la incontenible realidad de todos los días. Si el derecho no se aplica y no se vive, está condenado a ser colocado en la vitrina de algún museo. Algunos cambios que consideramos necesarios para contar con una legislación del trabajo más acorde a los tiempos que vivimos, son: redimensionar el derecho del trabajo sustituyéndolo por la obligación social; dar respuestas al problema de los menores de 14 años que tienen que trabajar para vivir; reordenar los días de descanso obligatorios; establecer un salario mínimo general único, como resultado de un desarrollo nacional pleno; mejorar físicamente a los que menos tienen; establecer categóricamente que los sindicatos tienen personalidad jurídica desde su constitución y no desde que se registran; federalizar la justicia del trabajo; instrumentar el juicio previo al despido; calcular las indemnizaciones con base en el salario que corresponde al puesto, el día en que se dé cumplimiento al laudo; unificar los sistemas de seguridad social; que los descansos pre, posnatales y para lactancia se gocen como más convenga a la trabajadora; establecer medidas legislativas eficaces que permitan afrontar debidamente los casos de siniestro".

Contratos Colectivos

Como puede apreciarse, aún los especialistas o usuarios frecuentes de la LFT se rehúsan a señalar artículos específicos que en su opinión serían reformables. Más bien, todavía el intercambio de opiniones, cuando puede haberlo, se reduce a la descripción de grandes marcos de referencia —derecho tutelar o despliegue de las fuerzas sindicalpatronales en cada conflicto, intervención o no del Estado, etc—, y al señalamiento de carencias o reivindicaciones específicas. A menudo se llega a pensar que no hace falta que la legislación del trabajo cambie porque, de hecho, hace varios años ya están funcionando reglas nuevas, que no se contraponen a los marcos de la LFT pero que sí amplían considerablemente la flexibilidad de las relaciones laborales en empresas específicas. Esto ocurre a través de los contratos colectivos.

Para Dávalos Morales, "En el contrato colectivo y en el contrato ley se fijan condiciones de trabajo, sin que éstas puedan ser menores a las fijadas en la Constitución y en la Ley. Las modificaciones que pueden sufrir estos instrumentos, están determinadas por la situación particular de cada empresa o rama de actividad. Los cambios pueden darse en el sentido de mejorar la situación de los trabajadores, y excepcionalmente reducir sus derechos, sin rebasar los mínimos establecidos por la ley, y apegándose al procedimiento colectivo de naturaleza económica... No hay reglas generales para modificar las convenciones colectivas, aún cuando es notorio el hecho de que en la actualidad las conquistas laborales han entrado en una etapa de estancamiento". Al respecto, Dávalos señala que posiblemente serían necesarios algunos ajustes en la Ley Federal, para que desaparecieran "las cláusulas de ingreso y de separación, las cuales lejos de cumplir su finalidad de consolidar al movimiento obrero, en muchas ocasiones han degenerado en mecanismos de control de líderes sindicales ayunos de conciencia de clase, en contubernio con los patrones. En el momento

actual, esas cláusulas se oponen a la necesidad de consolidar un sistema sindical representativo y democrático. Hoy son parte del lenguaje cotidiano conceptos como 'corriente sindical', o 'disidencia sindical'.

De acuerdo con la experiencia que ha tenido en varias revisiones recientes, Baltasar Cavazos recuerda que "en los contratos colectivos de trabajo se están estableciendo nuevos sistemas de capacitación; necesitamos mano de obra capacitada que en su momento pueda competir con mano de obra (casi) regalada y además esclava en los países orientales, necesitamos capacitación y adiestramiento".

Para Juan Moisés Calleja, de la CTM, "la contratación colectiva es el avance mayor que hay en materia de las instituciones del trabajo, de tal manera que cada sindicato en su relación con la empresa puede impulsar las ventajas contractuales. A través de la contratación colectiva se ha generalizado la jornada de cuarenta horas, se han creado instituciones que antes no había —que se relacionan con la habitación, con la despensa, becas, protección a los hijos de los trabajadores— y desde luego también ampliaciones en lo que toca a primas de antigüedad, la jubilación. En fin, cada sindicato toma determinaciones y lucha por obtenerlas de acuerdo con las posibilidades de las empresas". Pero al contrario, dice el asesor cetemista, "las empresas han asumido políticas para anular las prestaciones contractuales, de tal manera que allí se encuentra una de las explicaciones por las cuales el movimiento obrero en estos momentos no ha insistido en reformas a la legislación laboral, como siempre había hecho. El sector empresarial quiere aprovechar para reducir prestaciones y aminorar las ventajas contractuales en nombre de la producción".

"El contrato colectivo de trabajo en México —apunta Néstor De Buen—, por su diseño, que tuvo en su momento un gran valor, se presenta como un catálogo de derechos para los trabajadores, superiores a los contemplados por la ley. Entonces, cuando el empresario contempla el Contrato

piensa que le va a incrementar los costos, lo va a sacar de la competencia y se tiene que defender contra éso a como dé lugar. Y como tenemos un sindicalismo muy corrupto, el empresario se pone de acuerdo con el líder sindical: firman un contrato colectivo que no mejora nada. Debemos buscar una contratación colectiva que interese a los trabajadores y a los patrones, que las dos partes tengan interés en hacer un contrato. Si es un mecanismo normativo acordado realmente por las dos partes, el contrato colectivo se vuelve un mecanismo muy rico, de mutuo interés, para adaptar la legislación laboral a las especificidades de la empresa. Hay que cambiar la ley estableciendo que los propósitos del contrato colectivo no son únicamente mejorar las condiciones de trabajo, sino mejorar productividad, disciplina, hacer un contrato de interés mutuo".

"Ahora —continúa De Buen— se emprenden cambios en los contratos colectivos para establecer medidas de flexibilización y de movilidad, eliminar puestos de trabajo que se suponen innecesarios y dar a las empresas mayor facilidad para mover sus recursos humanos. Pero en mi concepto, han implicado la pérdida de algunos derechos que sería posible considerar que violan la ley. Por ejemplo, el contrato de 1990 en Teléfonos de México, establecía que el patrón tenía el derecho de movilizar al trabajador en el puesto, incluso a un lugar diferente, y el trabajador no tenía más remedio que aceptar ese traslado o, en cambio, una indemnización. Así, se le quitaba el derecho constitucional de permanecer en el empleo que tenía. Pero eso es lo que ahora se propone: reducir puestos, que haya intermovimiento, el trabajador habilitado para muchas actividades".

Desde una perspectiva más cercana a las organizaciones patronales, pero que no deja de ser moderna, Esteve Díaz señala que el marco de referencia de los contratos colectivos se encuentra ya en la ley. "La ley no establece nada específico sobre cómo deban darse las relaciones colectivas, únicamente dice que para la relación colectiva debe haber una serie

de estipulaciones, reglamentaciones y limitaciones (por ejemplo no se puede negociar nada que sea contrario a la ley y si se hace, es nulo). Pero hoy en día las negociaciones colectivas deben darse dentro de un marco de flexibilidad, de apertura y también de participación por parte de las organizaciones sindicales. No sé si la fórmula sea la autogestión, la cogestión o la visión participativa que muchas organizaciones sindicales están teniendo de una manera muy exitosa. Nosotros aplaudimos esas fórmulas, llámeseles como se quiera. Sabemos que existen resistencias por parte de algunas organizaciones empresariales que no aceptan esos cambios. Pero si ellos quieren prepararse e incrustarse a los cambios, también tiene que ser flexibles y permitir una mayor participación dentro de las negociaciones colectivas por parte de las organizaciones sindicales".

Es pertinente recordar en todo caso, con el doctor Dávalos, que el artículo 384 de la Ley Federal del Trabajo señala que "el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento". Así, en los contratos colectivos es factible pactar beneficios "supralegales" que, por sus alcances, sólo benefician a una porción de trabajadores y que, así, han llegado a favorecer a otros trabajadores. El mismo Dávalos apunta que "basta con recordar que algunos de los derechos que el legislador incorporó a la Ley de 1970 se tomaron de los mejores contratos colectivos de la época. Es importante que los contratos colectivos sigan evolucionando. La ley laboral da contenido a los contratos colectivos y éstos, a su vez, nutren y dan fortaleza a la ley".

Sugieren los partidos políticos

Sería de esperarse que los partidos políticos, con aptitud

para contar con una visión nacional de los asuntos del país, así como con capacidad directa para promover iniciativas de reforma legal, tuvieran sugerencias puntuales para la actualización o la defensa, en su caso de la legislación laboral. Sin embargo, prácticamente no ocurre así. En una revisión a las plataformas de campaña que los partidos entonces registrados presentaron a las elecciones federales de agosto de 1991, encontramos algunas repeticiones y pocas originalidades e, incluso, omisiones francas respecto de los asuntos laborales.²⁶

PARTIDO ACCION NACIONAL

El PAN propone reformas a la Ley Federal del Trabajo —sin especificar a qué artículos— para establecer el voto libre y secreto en toda elección de dirigentes, para que los líderes tengan obligación de rendir cuentas detalladas, para prohibir la afiliación individual o colectiva mediante presión a algún partido político, para limitar la percepción de cuotas sindicales y propiciar que la cláusula de exclusión sirva para defender la integridad de los sindicatos.

PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL

El PRI no hace sugerencias de cambios a la ley laboral. Propone un acuerdo nacional de capacitación y productividad que incorpore a los trabajadores a la modernización económica.

PARTIDO POPULAR SOCIALISTA

El PPS propone la derogación del apartado B del artículo 123 constitucional. Además:

- Establecer la semana laboral de 40 horas, con pago de 56,
- derogar la requisa, que se usa en contra de las huelgas,

26 La síntesis que hacemos de las posiciones partidarias, ha sido tomada de las plataformas de campaña que los partidos entonces con registro, entregaron al Instituto Federal Electoral.

- prohibir el despido de dirigentes sindicales durante su mandato y en el período siguiente y
- crear el seguro de desempleo.

PARTIDO DE LA REVOLUCION DEMOCRATICA

El PRD exige la eliminación de la cláusula de exclusión y la prohibición de la afiliación colectiva a los partidos políticos.

PARTIDO DEL FRENTE CARDENISTA DE RECONSTRUCCION NACIONAL

El PFCRN se propone la creación de la Central Unica de Trabajadores. Además:

- Autonomía de las secciones en sindicatos nacionales,
- jornada de 40 horas sin reducción del salario,
- creación de círculos de calidad para que los trabajadores participen en el diseño de sistemas de producción y
- reconocimiento del derecho de afiliación sindical en maquiladoras.

PARTIDO AUTENTICO DE LA REVOLUCION MEXICANA
No hay propuestas sobre asuntos laborales o sindicales.

PARTIDO DEMOCRATA MEXICANO

No hay propuestas sobre asuntos laborales o sindicales.

PARTIDO REVOLUCIONARIO DE LOS TRABAJADORES

El PRT demandó la semana laboral de 40 horas y, además:

- Desaparición de las condiciones legales para formar nuevos sindicatos o adherirse a los ya existentes,
- formación de sindicatos de industria únicos y de una sola central obrera,
- fuero para las y los luchadores sindicales, que impida que los patrones los despidan o que la policía los detenga,
- derogación de la requisa,

- desaparición de las juntas federal y locales de arbitraje y
- nueva Ley Federal de los Trabajadores.

PARTIDO DEL TRABAJO

El PT sugirió una nueva Ley Federal del Trabajo, capaz de rescatar el espíritu favorable a los trabajadores, del artículo 123. Además:

- Derogación de la facultad gubernamental para calificar la procedencia de las huelgas y para reconocer a los sindicatos,
- desaparición de la requisa y mantenimiento de la fuente de trabajo en cualquier conflicto laboral,
- jornada semanal máxima de 40 horas, con pago de 56 y que el tiempo de transporte sea pagado o considerado como parte de dicha jornada,
- en maquiladoras, prestaciones y salarios acordes con las ganancias que tienen dichas plantas.

PARTIDO ECOLOGISTA MEXICANO

No hay propuestas sobre asuntos laborales o sindicales.

ANEXO

Políticas de ajuste y sindicalismo en otras experiencias nacionales

Cada país es un mundo, pero en materia de ajustes económicos, retos productivos y fórmulas de concertación hay similitudes y experiencias recientes que a los mexicanos nos conviene revisar. Sólo como ejemplos, o para encontrar o matizar en ellos problemas que ya se experimentan en México, sintetizamos algunas de las respuestas gubernamentales y sociales, y desde luego sindicales, a los planes de reestructuración económica que han tenido lugar en dos experiencias muy distintas en los años recientes: Chile y España. Ambas, tienen con la experiencia mexicana de haber experimentado políticas de ajuste económico que han originado actitudes sindicales, o cambios legales, o acuerdos macrosociales de distinta índole.

La nueva política laboral en Chile

En Chile, al concluir 1991 había más de 700 mil trabajadores sindicalizados, cifra que representa un aumento del 35%

respecto de los agremiados en marzo de 1990, cuando comenzó el gobierno democrático. El número de sindicatos ha crecido en un 24% en 1990 y un 11% en 1991. En ese año, menos del 10% de los conflictos colectivos terminaron en huelga. Es decir, un promedio de 2 mil 400 trabajadores estuvieron en huelga durante 1991. Las autoridades del Trabajo chilenas destacan que por cada trabajador se perdieron solamente 1.2 horas de trabajo en el año, cantidad considerada inferior a los niveles de conflictividad en países como Estados Unidos y Canadá.

Entre otros proyectos, desde el gobierno chileno se ha promovido una ley que crea un Fondo para la Capacitación y Extensión Sindical, en donde podrían participar todas las organizaciones sindicales legalmente constituidas y que estaría dirigido por un consejo autónomo, sin representación gubernamental.

Desde 1990, el Congreso Nacional de Chile aprobó tres proyectos de ley relativas a la normatividad laboral. La Ley 19.010 sobre *Terminación del Contrato Colectivo y Estabilidad en el Empleo*, del 10. de diciembre de 1990, establece que todo despido deberá basarse en una causal fundada. Se eliminó el deshaucio sin expresión de causa de trabajador que permitía la terminación del contrato de trabajo por la sola voluntad del empleador, sin que tuviera que manifestarse motivo alguno. Sin embargo, se estableció que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral del trabajador.

Como puede verse, el despido sigue siendo sencillo, con tal de que el empleador demuestre algunas de las causales citadas. Pero si el trabajador demuestra ante un Tribunal competente que la causal considerada como "de necesidades

de funcionamiento de la empresa" es injustificada, se le deberá otorgar indemnización, incrementada en un 20%

Con la ley anterior, los trabajadores contratados después de agosto de 1981 sólo tenían derecho a una indemnización por años de servicio que no excediera los 150 días de remuneración, es decir, cinco años. La nueva ley establece que desde diciembre de 1990 todos los contratados desde 10 años antes tienen derecho a un tope de 330 días de remuneración, es decir, 11 años. Adicionalmente, se acordó que el salario base para el pago de indemnizaciones tiene que incluir los impuestos o cotizaciones a cargo del trabajador.

Una segunda reforma, creó la ley No, 19.049 que reconoce *el derecho a constituir centrales sindicales*, el 19 de febrero de 1991. Estas, anteriormente, eran sólo entidades de hecho, no previstas por la legislación laboral chilena. Allí, se mantienen las mismas formalidades que existen para los sindicatos, sin intervención de la autoridad, bajo un principio de libertad sindical.

Para existir, una central debe reunir un *quórum* del 5 % del total de afiliados a organizaciones sindicales y asociaciones de funcionarios de la Administración Civil del Estado y Municipalidades. La afiliación a una Central deberá contar con el acuerdo mayoritario y previo de las asambleas de base de los organismos sindicales que busquen formar parte de ella.

Una tercera ley laboral reciente fue la 19.069, del 10 de agosto de 1991, sobre *Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva*. Allí, se establece la posibilidad de que existan organizaciones previsionales o de salud y se reduce el *quórum* para la formación de sindicatos y empresas de 25 a 50 trabajadores y que antes era más alto.

Simultáneamente, esa tercera reforma aprueba la existencia de sindicatos eventuales o transitorios, que estaban prohibidos en algunas ramas, para los "trabajadores de temporada". Esos sindicatos podrán firmar contratos colectivos. Además, se permite que la negociación colectiva tenga lugar en más de una empresa, con participación de una

federación, confederación, un grupo de sindicatos de distintas empresas o un sindicato interempresa, cuando así haya sido acordado con los respectivos empleadores.

En otro cambio, se establece que la huelga no tendrá un plazo determinado de duración—el Código del Trabajo, hasta entonces disponía que la huelga terminaba a los sesenta días, caducando entonces el contrato de trabajo de los huelguistas, sin derecho a indemnización alguna—. Sin embargo, la legislación chilena permite que transcurridos 15 días de iniciada la huelga, los trabajadores puedan reintegrarse individualmente a sus labores y abre posibilidades para que se contraten trabajadores sustitutos durante el conflicto laboral.

En los últimos años, en Chile el gobierno ha desarrollado un conjunto de políticas que, al decir de los propios funcionarios de ese ramo, buscan forjar una nueva institucionalidad laboral democrática, que garantice reglas estables, eficaces y justas para el mundo del trabajo. Además de las tres reformas laborales ya mencionadas, entre 1990 y comienzos de 1992 se habían emprendido diversos Acuerdos Sociales entre trabajadores y empresarios, con el propósito de lograr una nueva institucionalidad laboral. Se trata de un proceso que busca distinguirse de las políticas del gobierno anterior porque ahora se busca la concertación con empresarios y trabajadores.

El primero y quizá más importante de esos pactos fue el *Acuerdo Marco CUT-CPC-Gobierno* del 27 de abril de 1990, entre la Central Unitaria de Trabajadores, la Confederación de la Producción y el Comercio y el gobierno. Los firmantes de este documento, manifestaron una visión común del desarrollo social, económico y político del país y convinieron en las siguientes medidas:

- a) Incremento del ingreso mínimo en un 44%.
- b) Duplicación del monto de asignación familiar para dos millones y medio de personas y reajuste del mismo en un 45% para otras 400 mil.
- c) Incremento en un 50% del subsidio único familiar.

d) Aumento en las pensiones mínimas entre un 10.6 y 20%.

A ese Acuerdo Marco de abril de 1990, siguió el establecimiento de una comisión entre el Gobierno y la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, el 30 de mayo, para estudiar las normas laborales de los trabajadores en el sector público. Luego, en octubre del mismo año, la Central Unitaria de Trabajadores, la ANEF y el propio gobierno convinieron en reajustar en un 25% los salarios en el sector público, además de otras prestaciones. Para el sector portuario, el 8 de febrero de 1991 fue suscrito un Acuerdo Marco entre las organizaciones más representativas de esa actividad y el gobierno así como con importadores y exportadores.

El 30 de abril de 1991, se firma un Acuerdo Marco CUT-CPC, CONUPIA y Gobierno, similar al convenio del año anterior, ahora con la participación de una nueva agrupación. En este segundo Acuerdo, el salario mínimo aumentó en 27% y se convino que el poder de compra de tal salario deberá evolucionar en los siguientes años sobre la base y en proporción al crecimiento de la productividad de la fuerza de trabajo en Chile. También se aprobó un ajuste de las asignaciones familiares que benefició a dos millones y medios de familias, así como prestaciones diversas para los trabajadores del sector público. En el mismo Acuerdo se otorgó, de manera escalonada, un reajuste del 10.6% para los pensionados que no lo recibieron el año anterior y se decidió formar un Consejo Consultivo de Capacitación y Formación Profesional. La creación de este Consejo, entre cuyas tareas se encuentra la búsqueda de programas para capacitar a jóvenes, tuvo lugar el 16 de mayo.

Entre el gobierno y la CUT, en el transcurso de agosto de 1991 se establecieron comisiones de trabajo en dos áreas: laboral (para desahogar una agenda específica sobre materias legislativas, de previsión y capacitación) y económico-social, para sostener una discusión sobre esos aspectos.

Dos acuerdos particulares tuvieron lugar en noviembre del mismo 1991 para los trabajadores del sector público, y

en enero de 1992 sobre los trabajadores del carbón. En el primer caso, tanto la CUT como las organizaciones de trabajadores del sector público y otras instituciones, convinieron con el gobierno un ajuste salarial del 18% y otras prestaciones. En el área del carbón, se formularon recomendaciones para agilizar las facilidades a fin de que puedan jubilarse los mineros con más de 25 años, tomando en cuenta la aguda crisis en el mercado de ese producto. Adicionalmente, el gobierno chileno propuso al Congreso la adhesión al Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre consultas entre empleadores, trabajadores y gobierno en materia de normas internacionales.

(La información de este apartado se sustenta en el documento *La nueva política laboral*, Secretaría de Difusión y Cultura del Ministerio General de Gobierno, Santiago de Chile, 1992).

Los pactos sindicales en España

La acelerada transición que España experimentó después del franquismo hacia 1975, permitió el despliegue de sólidas organizaciones de trabajadores capaces de reconocer la pertinencia de asumir acuerdos —a veces difíciles— con el poder político. En España ha existido concertación social a menudo difícil, pero que no hubiera sido posible sin que se llegara a admitir la necesidad de compromisos y sacrificios por parte de los sectores del mundo político y, en otras ocasiones, de la producción. Los primeros y más célebres fueron los *Acuerdos de la Moncloa*, en 1977, suscritos por los partidos políticos con representación parlamentaria, y el gobierno. Ese Pacto, pionero ante los que programas de ajuste que, con diversos sesgos y alcances, más tarde tendrían lugar en varias naciones de América Latina, estableció salarios que variarían según los aumentos esperados en los precios. Y como se preveían precios menores para 1980, eso implicaba una

reducción del salario real. Había, allí, medidas sobre precios, empleo, seguridad social, gasto público, reforma fiscal, sistema financiero, urbanismo, vivienda, educación y sanidad, entre otros temas. Los resultados reales de los pactos pueden sintetizarse, muy apretadamente, de esta manera:

- Contención de los salarios reales en beneficio del excedente empresarial,
- Se disciplinó a los trabajadores a nivel laboral, al dividirlos sindical y políticamente,
- La economía fue saneada, a través de la flexibilidad de la contratación y la eliminación de empresas improductivas.

Se ha llegado a considerar que los Pactos de la Moncloa sacrificaron los intereses representados por los sindicatos, a los intereses de los partidos políticos. Pero tampoco satisficieron los intereses de los empresarios, ya que los avances sociales de los trabajadores y el mínimo control democrático de la economía que se lograba acordar, no se adaptaban a los planes de los grupos propietarios de grandes capitales.

En julio de 1979 se establece un *Acuerdo Básico Interconfederal* que define un notable cambio en la actitud de la Unión General de Trabajadores (que para 1990 contaba con el 42% de los sindicalizados) y el alejamiento, respecto de ella, de las Comisiones Obreras (CCOO, que en 1990 tenían el 36% de los agremiados en España).

La propia UGT, y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, suscribirían el 2 de enero de 1980 un *Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación Colectiva*, en donde se considera que los compromisos sobre la duración de la jornada, las horas extraordinarias, la jubilación y la productividad, tendrían consecuencia en el mantenimiento y la creación de nuevos puestos de trabajo. Además, se pretendía una mayor confianza y transparencia en las relaciones laborales, evitando la atomización de los convenios y la repetición a cada revisión anual de todos los temas contractuales. Según esos compromisos, se estable-

cieron aumentos salariales para los contratos colectivos, de entre el 13 y 16% como máximo. La jornada de trabajo se redujo. Y sobre todo, se introdujo el concepto *productividad* a través de acuerdos específicos por empresa, se establecieron sistemas de medición de la productividad (para esta tarea se acordó la participación de los trabajadores). Los niveles normales de productividad, se remunerarían a través del salario ya pactado.

Un *Acuerdo Nacional sobre Empleo*, el 9 de junio de 1981, comprometió al gobierno, a la CEOE, a la UGT y las CCOO, a crear 350 mil puestos de trabajo así como ampliar la cobertura del desempleo y otras medidas de fomento del empleo, seguridad social y desarrollo de un Estatuto de los Trabajadores. Pero además de los compromisos con el gobierno, organizaciones empresariales y de trabajadores asumieron pactos bilaterales para aumentos de salarios y revisiones contractuales al año siguiente. La parte sindical insistió en la defensa del *Acuerdo sobre Empleo*, a pesar de sus propósitos para abatir la desocupación, quedaron incumplidos.

El seguimiento de los pactos laborales y económicos da idea de las vicisitudes de un mundo laboral en plena efervescencia, a veces encontrado con la rigidez del nuevo crecimiento económico. En febrero de 1983, sindicatos y patronos acuerdan nuevos márgenes (que irían del 9.5% al 12.5%) en la negociación de aumentos salariales para el resto del año. Además se proponía la reducción, a 40 horas semanales, de las jornadas de trabajo. También, allí se señalaron pautas para las revisiones de contratos bipartitos que se negociarían en 1983.

Un nuevo documento, de más amplitud y que suscitaría menos convergencias, el *Acuerdo Económico y Social*, fue aprobado el 9 de octubre de 1984, promovido por el gobierno y el partido gobernante, el Socialista Obrero Español. Las agrupaciones patronales CEOE y CEPYME y la UGT firmaron el documento, pero no así las Comisiones Obreras. El documento extendería su vigencia hasta 1986.

El AES se estructuraba en dos tipos de pactos. Unos,

tripartitos, entre gobierno, agrupaciones de empresarios y sindicatos, acerca de asuntos fiscales, económicos, empleo, contratación laboral y formación profesional, seguridad social, legislación laboral y empresa pública, entre otros. Todos ellos eran, básicamente, compromisos asumidos por el gobierno mismo y que fueron considerados como ejes de un nuevo pacto político social.

Al mismo tiempo, las agrupaciones empresariales y sindicales firmaron un Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva que incluía márgenes para los aumentos de salarios, definir productividad y ausentismo, fomentar el empleo y procedimientos voluntarios para la negociación de conflictos. Sin embargo, en la vigencia de estos acuerdos el empleo siguió aumentando y, se ha calculado, el poder adquisitivo de los salarios bajó en un 1.6%.

El *Acuerdo Económico y Social* expiró al finalizar 1986, y entonces ya no se promovió uno nuevo. En los años siguientes, que coincidirían con la recuperación de la economía española, no se requirió mantener el modelo de concertación social que se estimaba propicio para los momentos de crisis. Los intereses de trabajadores y empresarios desde luego siguieron siendo divergentes y las discrepancias se manifestaron en momentos drásticos como la huelga general que tuvo lugar a fines de 1988.

En esas nuevas circunstancias, las dirigencias nacionales de la UGT y las CCOO convienen en establecer una *Propuesta Sindical Prioritaria*, en octubre de 1989, como un intento para articular sus movilizaciones con la negociación política y para presentar nuevas iniciativas al gobierno. Pronto, los empresarios representados en la CEOE reclamaron porque no se les incluía en la discusión de temas que les interesaban. Entre otros logros, hacia 1990 la PSP había podido propiciar aumentos en pensiones y servicios de seguridad social, pago de deudas y reconocimiento del derecho de huelga para empleados públicos, subsidios a trabajadores agrarios, programas de formación profesional —especial-

mente para jóvenes— y tres importantes normas para la revisión de los contratos colectivos: derechos de información y control de los representantes legales de los trabajadores, constitución de comisiones provinciales tripartitas y medidas de colaboración con las Inspecciones del Trabajo (este último acuerdo fue especialmente rechazado por los patrones, que alegaban que era inconstitucional porque no se les involucraba en él).

En los años que comentamos, la alianza de los dos principales polos sindicales la UGT y las CCOO —aunque con vaivenes diversos—, permitió que los trabajadores se mostraran como un bloque homogéneo, representativo y capaz de negociar sin más participantes con el gobierno. Sin embargo las tensiones de la situación política española, junto con la presión de las organizaciones empresariales para ser incluidas en esas discusiones y decisiones, van imponiendo nuevos esquemas en donde se debilita la concertación intersindical justo cuando se definen nuevos planes económicos y del poder político. El gobierno español en varias oportunidades insiste en establecer un Pacto de Competitividad, con vistas a los cambios que se esperaban para después de 1992, con la integración europea. Con el propósito de tener una visión de conjunto para esas nuevas situaciones, el gobierno propone —y las Cortes españolas aprueban— la creación de un *Consejo Económico y Social* que comenzó a funcionar el 17 de junio de 1991 y que tendría un carácter de órgano consultivo del propio gobierno, en materia económica y laboral.

Legislación laboral. La legislación española que regula a los sindicatos y su presencia institucional se encuentra orientada, en primer lugar, por la Constitución de 1978 y luego por el Estatuto de los Trabajadores, entre otras disposiciones. Para que los sindicatos adquieran personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deben presentar los estatutos en las unidades de Mediación, Arbitraje y Conciliación de las Direcciones

Provinciales del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o, en su caso, en las Comunidades Autónomas. Posteriormente, se dará publicidad de los estatutos en el *Boletín Oficial* correspondiente y tras una serie de plazos y trámites y transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos, el sindicato adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

Se consideran como más representativos, a nivel estatal, a los sindicatos que acreditan como mínimo el 10% del total de los delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los órganos de las administraciones públicas. A nivel autonómico, los sindicatos que consigan al menos el 15% de esos delegados y tengan un mínimo de mil 500 representantes. Los sindicatos considerados como más representativos ostentan capacidad para asumir la representación sindical ante las administraciones públicas, negociar colectivamente y ser interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en la administración, entre otras atribuciones.

La huelga en España, no extingue la relación de trabajo pero en ella el gobierno podrá asumir un arbitraje obligatorio si existiera un perjuicio grave para la economía nacional. La huelga se convoca por mayoría de los representantes de los trabajadores, de estos mismos por votación secreta y mayoría simple, o de las organizaciones sindicales con presencia en el ámbito que señale la convocatoria. El empresario afectado y las autoridades laborales deben ser comunicadas por escrito con cinco días de antelación, que se amplían a diez en el caso de empresas de servicios públicos. Se crea un comité de huelga que participará en las negociaciones para solucionar el conflicto y garantizará los servicios necesarios para la seguridad y el mantenimiento de la empresa.

FUENTES:

- Convención Sindical de las CCOO, *De los Pactos de la Moncloa al AES*, Colección Avance, Madrid, enero de 1989.

- Luis Enrique De la Villa, *Materiales para el estudio del sindicato*, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, España, 1984.
- Declaraciones por escrito —a petición de los autores de esta investigación— de la Consejería Sindical de la Embajada de España en México, julio de 1992
- Carlos M. Palomeque López, *Derecho sindical español*, Ed. Tecnos, Madrid, España, 1991.

Experiencias mexicanas en la hora de la modernización productiva

Los efectos del TLC en el mundo del trabajo van a ser paulatinos. Ni los ritmos con los que el Tratado funcionará, ni las costumbres, ausencias, inercias o resistencias que la modernización de la economía encuentra en la heterogénea planta industrial mexicana, permitirían cambios drásticos en los sindicatos y en las relaciones laborales. Pero, al mismo tiempo, los efectos de la renovación tecnológica e industrial que acompaña al libre comercio —y que existiría con o sin Tratado, pero que con éste posiblemente se profundice— ya han comenzado a experimentarse, incluso mucho antes de que el TLC fuera aprobado por los gobiernos de los tres países que van a compartir ese marco de intercambio comercial.

La internacionalización que involucra y que envuelve cada vez más a la economía mexicana pero, especialmente, la necesidad de renovarse —en aras de la productividad, del desarrollo, o de la eficiencia— han suscitado, desde al menos la segunda mitad de los años ochenta, cambios diversos en la organización e incluso las reglas del trabajo en México. Poco a poco, a veces de manera no necesariamente notable y en otras ocasiones de formas tan drásticas que han sido acompañados por fuertes conflictos obrero-

patronales, en distintas áreas de la economía se han venido produciendo actualizaciones, modificaciones y ajustes.

De manera panorámica, en este capítulo se revisan las experiencias —sintomáticas y representativas todas ellas— de tres áreas de actividad: la industria automotriz, la metalúrgica y el sector de las comunicaciones telefónicas. Aquí se busca identificar cambios propiciados por la modernización productiva y tecnológica, así como algunas de las respuestas que, cuando las hay, surgen de los sindicatos ante esas nuevas realidades.

Detrás de los cambios recientes en las mencionadas ramas de actividad, se encuentra el interés de la parte empresarial por el desarrollo productivo —al que a veces se busca llegar a través de la contracción de la planta laboral o, en otros casos, de la extensión en las posibilidades de capacitación de los trabajadores—. En todas esas situaciones, también, pero con rasgos cuyas distinciones es pertinente tomar en cuenta, se busca una flexibilización de las relaciones laborales, siempre con mayores atribuciones para las empresas y con una actitud a veces acorralada y en pocas ocasiones participativa, por parte de los sindicatos.

La industria automotriz. Cambios paulatinos, sindicalismo poco activo

Volkswagen: conflicto vistoso, transformaciones menores

El comenzar la segunda mitad de 1992 en la empresa Volkswagen de México, instalada en Puebla, tuvo lugar un muy publicitado conflicto intersindical. Esa, es una de las plantas automotrices más dinámicas y grandes en nuestro país. Sin embargo, a diferencia de otras ocasiones en los últimos

veinte años, los problemas en la Volkswagen ahora no fueron precisamente entre los trabajadores y la empresa, sino entre los trabajadores mismos aunque, detrás de dicho conflicto, se encontraba la reacción inicial de tales trabajadores ante la posibilidad de que la renovación tecnológica y el establecimiento de nuevas normas laborales les perjudicara. Allí hubo una respuesta quizá drástica y hasta catártica, pero por ello mismo muy simbólica, de las consecuencias que puede tener la modernización industrial cuando no encuentra receptividad entre los trabajadores.

El 30 de junio de 1992, el comité ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de Volkswagen de México había suscrito varios cambios que aparentemente tendían a hacer más flexibles las relaciones de trabajo, pero que los mismos trabajadores consideraron que implicaban mutilaciones al contrato colectivo. La sensación de disgusto que estos cambios produjeron, se acentuó por varias circunstancias. Por un lado, la dirección sindical no se preocupó por informar a sus representados sobre los cambios presuntamente aprobados en el contrato colectivo, de tal forma que la inquietud que siempre experimentan los trabajadores ante este tipo de innovaciones o modificaciones, tuvo amplio campo para desarrollarse. Por otro lado, en el sindicato de la Volkswagen existían tensiones derivadas de la existencia de varios grupos

Apenas a fines de 1991, habían tenido lugar unas elecciones muy disputadas; en el sindicato de la Volkswagen no ha sido infrecuente la presencia de corrientes internas muy variadas y hasta numerosas, pero esta diversidad, en un panorama de desinformación sobre las presuntas modificaciones en la contratación colectiva, contribuyó para aumentar la desazón de los trabajadores. En la Volkswagen el sindicato, que ha experimentado numerosas vicisitudes en los años setenta y ochenta, es una organización independiente de cualquier central. Anteriormente estuvo adherido a la Confederación de Trabajadores de México y más tarde a la Unidad Obrera Inde-

pendiente, a las cuales renunció en sendos conflictos, ambos muy conocidos.

En diciembre de 1991, en el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos "Volkswagen de México", habían tenido lugar una disputadas elecciones sindicales en las que resultó ganador el señor Gaspar Bueno Aguirre. La competencia interna no era reciente en ese sindicato, pero la mezcla de dispersión y polarización que se desarrolló entre los trabajadores tendió a convertirse en debilidad de ellos mismos. Antes de las elecciones de aquel diciembre, en 1987, en el sindicato de la Volkswagen se habían presentado diecisiete planillas distintas para competir por la dirección sindical. Cuatro años después, ya no había tal variedad pero sí división en las preferencias de los trabajadores: la planilla de Gaspar Bueno ganó por 3 226 contra 3 146 votos.¹ El grupo perdedor no dejó de tener presencia y medio año más tarde, cuando Bueno y su grupo eran fuertemente impugnados por no informar con precisión a los trabajadores sobre los resultados de la revisión contractual, promovió la exigencia para que el comité ejecutivo fuera destituido.

De esta manera, la demanda para que fuese desconocida la dirección sindical se convirtió en el eje de la protesta, aparentemente mayoritaria, de los trabajadores de la Volkswagen. Las exigencias respecto del contrato colectivo, quedaron en un segundo plano. Los trabajadores se enfrascaron en un pleito interno que a la empresa le permitió mantenerse en una posición de mayor ventaja. Durante todo julio de 1992 la corriente impugnadora, encabezada por el Jesús Valencia —el líder que había perdido las elecciones en diciembre— insistió en el desconocimiento de Bueno y, con ese motivo, inició un paro de actividades que la empresa denunció ampliamente porque, según insistió, tal interrupción afectaba el cumpli-

1 *La Jornada*, 7 de diciembre de 1991.

miento de los compromisos comerciales, nacionales e internacionales, de la Volkswagen.

Los trabajadores disidentes exigían un recuento, en tanto que el comité ejecutivo promovía, al parecer de común acuerdo con la empresa, la destitución de los líderes impugnadores. Los trabajadores inconformes con las nuevas reglas laborales, que según aseguraron les afectaban pero que nadie conocía, decían tener el respaldo de más de siete mil compañeros suyos, en tanto que el comité ejecutivo impugnado realizaba asambleas con una concurrencia estimada en unos tres mil trabajadores.

El conflicto se complicó. La empresa anunció que cancelaría sus actividades en México y todo indica que esa posición preocupó bastante al gobierno de nuestro país. Aparte de la mala fama que México podía tener en el exterior con la divulgación de un diferendo laboral para el que no se encontraba solución —y el consiguiente efecto en el ánimo de inversionistas que desearían garantías para establecerse en nuestro país— estaba el problema, nada menor, que implicaría la presencia de 14 mil trabajadores despedidos, y de sus respectivas familias, que se encontrarían sin ingresos en el estado de Puebla. El 17 de agosto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje expidió un fallo en favor de la decisión de la empresa para despedir a los trabajadores, aunque antes la Volkswagen había dicho que permanecería en Puebla, recontratando a buena parte de los rescindidos.

Las implicaciones del conflicto en la Volkswagen en 1992, fueron muchas. Por un lado, quedó de manifiesto la decisión gubernamental de sacrificar intereses de los trabajadores —e incluso para una decisión muy elemental, como era la del grupo disidente para que se organizara un recuento en donde se dirimiera cuál de las dos fracciones tenía la mayoría dentro del sindicato— siempre en aras de no lastimar intereses de empresas poderosas como esa automotriz de capital alemán. Este episodio tuvo lugar justo en los días en que estaba por concluir la redacción del TLC. Al gobierno

mexicano pareció alarmarle que hubiera un litigio laboral importante, en donde estaba involucrada la estabilidad de una empresa trasnacional.

Por otra parte, se pudieron apreciar algunas de las consecuencias que la división de los trabajadores tiene en la debilidad de los sindicatos. El conflicto en la Volkswagen se resolvió con participación del Sindicato de Telefonistas, cuyos dirigentes asesoraron al grupo de Gaspar Bueno en la negociación de un nuevo contrato colectivo —pues el contrato de junio había quedado suspendido, al ser canceladas las relaciones laborales— y en la reconstrucción del sindicato, con la elaboración de nuevos estatutos.

Todos esos rasgos —posiciones del gobierno y de la empresa, situación interna del sindicato, participación de otros grupos gremiales— aquí únicamente los mencionamos como elementos en la conformación de las relaciones laborales en la empresa Volkswagen, antes y después del conflicto de 1992.

Contratos colectivos en la Volkswagen. Antes y después del conflicto de 1992, en la Volkswagen se establecieron o se consolidaron mecanismos que tienden a propiciar una mayor flexibilidad laboral. Esa ha sido una necesidad evidente, lo mismo ante la modernización tecnológica que para fomentar la eficiencia creciente que la competencia ante otras empresas, y sus propios intereses económicos, le conviene desplegar a la parte patronal. A continuación, comparamos algunos aspectos de la situación laboral en la Volkswagen de Puebla, en las fases previa y posterior a la confrontación intersindical, y entre trabajadores y empresa, en 1992.² Por un lado, revisamos el contrato colectivo que estuvo vigente entre 1986 y 1988 y, por otro, el contrato aprobado el 17 de

2 Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México, S.A. de C.V., *Contrato Colectivo de Trabajo 1986-1988 y Contrato Colectivo de Trabajo 1992-1994.*

agosto de 1992 —justo al momento en que se suscribieron los acuerdos para la reanudación de labores.

Sustitución y contratación de trabajadores. En ambos contratos, se establece la obligación de la empresa para tener a su servicio únicamente a trabajadores sindicalizados a excepción, naturalmente, del personal de confianza. Es en torno a los márgenes que en el conjunto de los asalariados de la Volkswagen puede ocupar este personal, y en torno a los mecanismos para aumentar o no la cuota de empleados de confianza, que suelen existir discrepancias entre sindicato y empresa. Por otro lado, a la inversa, cuando un trabajador deja de ser miembro del sindicato, entonces la empresa, como es usual en los contratos colectivos en nuestro país, se obliga a separar a ese trabajador de su cargo; es decir, de esa manera queda garantizada, en la práctica, la cláusula de exclusión por separación sindical. Esa, ha de ser entendida como una prerrogativa del sindicato.

Al mismo tiempo, la empresa se obliga a solicitar al sindicato los trabajadores que necesite para cubrir plazas vacantes u ocupar otras nuevas; el sindicato tiene un plazo de tres días hábiles para responder a tales solicitudes. De no ocurrir así, la parte patronal puede contratar libremente, pero los trabajadores que ingresen por ese procedimiento tienen la obligación de afiliarse al sindicato. Entre los requisitos de ingreso a la empresa se establece el de ser miembro del sindicato. Estas reglas son iguales en el contrato colectivo de trabajo de 1986-1988 y en el que fue firmado para tener vigencia entre 1992 y 1994.

En el nuevo contrato, además, se establece que las vacantes, temporales o definitivas, serán cubiertas a juicio de la empresa.

Contrataciones con terceros. Siempre, la parte patronal se reserva algún derecho para, al menos en casos de excepción, poder contratar con trabajadores que no sean propuestos por

el sindicato. En el documento laboral de 1988 se establecía que la contratación con terceros era para trabajos que no correspondieran al trabajo sindicalizado. En cambio, cuatro años después se agregó una cláusula específica, denominada de trabajo a terceros, merced a la cual la empresa se obliga a notificar por escrito al comité ejecutivo sindical antes de hacer contrataciones con terceros que afecten a personal sindicalizado. En ese aviso se tendrán que precisar la cantidad de sindicalizados que habrán de ser desplazados.

Tales cambios, podrán dar lugar a reubicaciones, establecidas de acuerdo con antigüedad y salario de los trabajadores afectados, o a indemnizaciones, en el caso de trabajadores de mantenimiento y/o servicios, previo consentimiento de los afectados. De esta manera, a pesar de las disposiciones relativas a los derechos del sindicato para proponer trabajadores en casos de creación de nuevas plazas o sustitución de otras, se afirma la tendencia a que la empresa pueda contratar al margen del propio sindicato.

Movilidad en el trabajo. Cuando, por necesidades del trabajo, sea preciso que los trabajadores cambien de lugar, puesto, actividad o turno, la empresa queda facultada para organizar esas modificaciones. Es decir, en la Volkswagen no existe inamovilidad en el sitio o en la plaza que esté ocupando un trabajador. Esta, que parece una característica necesaria en la organización moderna del trabajo, a menudo es objetada por los sindicatos o por los propios trabajadores, pues llega a considerarse que la modificación en el sitio de adscripción de un obrero en su fábrica, puede afectar derechos laborales.

A este respecto, en 1992 se hicieron algunas modificaciones. Antes, cuando el cambio del trabajador iba a tener una duración de entre uno y tres días, la empresa lo podía hacer sin requisito alguno y cuando el cambio era de entre cuatro y treinta días, era necesario que se notificara por escrito al secretario seccional. En el nuevo contrato, de 1992, el plazo para hacer cambios de lugar de trabajo, o de horario,

o de actividad incluso, es de hasta quince días sin necesidad de notificación y de entre 16 y 45 días con el único requisito del aviso por escrito.

En todos los casos, si el trabajador es cambiado a un puesto de menor jerarquía, siempre se le mantiene el salario que percibía anteriormente. Sin embargo, no se establece qué pasa cuando un trabajador es llamado para ocupar un cargo de jerarquía mayor: sería natural que recibiera un salario también más alto, pero esa posibilidad no está garantizada en el contrato colectivo.

Organización del trabajo. La participación de los sindicatos mexicanos en el proceso productivo es más bien débil. Sólo ocasionalmente se reconoce de manera formal su derecho a estar enterados de los cambios o las innovaciones que promoverá la parte patronal y únicamente en pocas ocasiones se establece algún mecanismo para que el propio sindicato opine en tales reformas. En la Volkswagen, de acuerdo con el contrato de 1986 el sindicato podía reclamar, exigiendo solución inmediata, ante disposiciones que a su juicio afectarían los intereses de sus agremiados. Una de las modificaciones más importantes en el contrato de 1992, prácticamente cancela ese derecho.

En el contrato de 1986-88, se establecía que "El sindicato reconoce a la empresa la facultad de planear, organizar, administrar y supervisar los trabajos y dictar las disposiciones relativas a ello, *pero en ningún caso tales disposiciones podrán ir en contra de los derechos colectivos e individuales de los trabajadores o el sindicato*". En la nueva versión contractual, se suprime la frase que hemos subrayado.

En el contrato anterior, se establecía que cuando el comité ejecutivo considerase que la planeación, organización y administración de los trabajos fueran en contra de las disposiciones legales o del Contrato Colectivo de Trabajo, o que lesionaran derechos o salud de los trabajadores, tendrían derecho a manifestar su inconformidad y pedir solu-

ción del caso, la cual se daría inmediatamente. Esa prerrogativa también fue suprimida y, en su lugar, quedó reconocido "el derecho de la empresa a establecer métodos y sistemas que le permitan obtener los mejores niveles de productividad, eficiencia y calidad, siempre y cuando estas disposiciones no contravengan los derechos de los trabajadores", consignados en la Ley Federal del Trabajo y en el Contrato Colectivo de Trabajo.

En otros términos, la gestión industrial es asunto exclusivo de la empresa y en la regulación del trabajo se excluye la posibilidad de que el sindicato se inconforme y pida que se revisen situaciones que considere perjudiciales a sus intereses como organización, y a los intereses de sus agremiados. La posibilidad de inconformarse ante cambios que le parecieran discutibles, aún garantizada en el primero de los contratos que revisamos, ya no aparece en el segundo de ellos.

Por otra parte, en el contrato de 1992 se suprimió la cláusula "programas de producción", en virtud de la cual la empresa se comprometía a hacer del conocimiento del comité ejecutivo sus programas de trabajo y a *escuchar* los puntos de vista del sindicato. Ese derecho a ser escuchado, por lo menos en términos de las garantías formales, lo perdió el sindicato de la Volkswagen.

Objetivos del trabajo. En el contrato de 1992 se añadió una cláusula de "objetivos del trabajo":

"Los objetivos... deberán ser entre otros, que los trabajadores asuman la responsabilidad de la manufactura, de la calidad, de la existencia de materiales... que haya una búsqueda continua de la mejora de los procesos. Que el desarrollo del trabajo se lleve a cabo con seguridad, orden y limpieza..."

Precisiones como éstas, posiblemente tiendan a afirmar en el trabajador la responsabilidad respecto de su fuente laboral. Sin embargo, no parece existir reciprocidad suficiente por parte de la empresa. Si al trabajador, por ejemplo, se le hace responsable de la existencia de materiales, no

queda claro qué hace la empresa, siempre dentro de estos objetivos, para cumplir con la necesidad de nutrir de materias primas y equipo de trabajo suficientes para que el proceso productivo no se interrumpa.

Funcionarios sindicales dentro de la planta. Con el propósito, al menos aparente, de tener alguna participación en la organización del trabajo dentro de la planta, el sindicato antes tenía derecho a designar secretarios seccionales en cada sección de la fábrica. Estos cargos, eran de secretarios del trabajo, organización, interior y actas. Entre sus funciones, estaban la representación de los trabajadores, de su respectiva sección, ante el supervisor o ante el representante patronal respectivo, en los problemas que se suscitaban en la planta. Tanto la mención a la capacidad del sindicato para designar a esos delegados suyos, como la capacidad de representación que se les adjudicaba, quedaron suprimidas en el nuevo contrato.

Escalafón. En el contrato anterior se establecía un Reglamento de Escalafón que, en el nuevo, es sustituido por un "Desarrollo de salarios". Allí se ponen condiciones como las siguientes: se requieren nueve meses en el puesto para tener acceso a ascensos; además es requisito haber cumplido, y aprobado, alguna forma de capacitación, haber desempeñado satisfactoriamente las actividades encomendadas, haber participado en el establecimiento de mejoras en los métodos de trabajo en el área del interesado, haber cumplido normas de disciplina y seguridad, haber participado en la capacitación de otros trabajadores y tener 90% en los registros de puntualidad y asistencia.

En el contrato de 1986, el requisito central para acceder a ascensos era la antigüedad. Ahora, se otorga preferencia a la capacitación y a otros méritos por encima de ella. De esta manera, es la experiencia demostrablemente adquirida por el trabajador y no la simple permanencia en un puesto,

el elemento para definir el derecho a promociones escalafonarias. Así se premia el esfuerzo —aunque no queda claro con qué criterios será medido—, más que la sola permanencia en la empresa. Se trata de un sesgo que tiende a beneficiar la productividad.

Revisión del contrato. En el documento de 1988 se preveía la creación de una comisión de 56 trabajadores, además de un representante por cada sección y turno para participar, a nombre del sindicato y con los permisos y derechos correspondientes, en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Ese grupo quedó reducido a 30 trabajadores, incluyendo a los miembros del comité ejecutivo. El tiempo de licencia, con goce de salario, sigue siendo de dos semanas. En caso de revisión de salarios, la comisión era de 30 trabajadores y quedó reducida a 20 y el plazo de permiso con goce salarial, se mantuvo igual: cinco días.

Con este cambio, se tiende a evitar que la revisión de las relaciones de trabajo sobre todo, y en menor medida la revisión de los salarios, sean ocasión para que un gran número de trabajadores deje de cumplir con sus tareas habituales.

Validez y vigencia. En 1992, se añade una cláusula según la cual, "empresa y sindicato expresamente establecen que la validez y vigencia del presente contrato colectivo de trabajo quedan sujetas a la resolución dictada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje" (se refiere al laudo favorable a la solicitud patronal para dar por terminadas las relaciones individuales y colectivas, es decir, para despedir a los trabajadores y suspender su trato con el sindicato). De no ser así, se dice allí mismo, "el presente Contrato Colectivo de Trabajo automáticamente deja de tener validez y vigencia". En otras palabras, la representación sindical admitió, al suscribir ese contrato, que renunciaba a la posibilidad legal de acudir al amparo ante la resolución laboral que justificó la

liquidación de los trabajadores (aún cuando la mayoría de ellos fueron recontratados, pero en condiciones menos ventajosas que las que antes tenían).

Esos son los cambios más significativos en el contrato colectivo que, en la Volkswagen, empresa y sindicato —con la participación de asesores externos como los del sindicato de los telefonistas— acordaron después del conflicto de julio-agosto de 1992. No se trata de modificaciones que en lo fundamental afecten derechos laborales sino para la organización, la movilidad y la flexibilidad en el trabajo. El sindicato pierde atribuciones no sólo para participar en la contratación y sustitución de trabajadores, o en el reordenamiento de tareas dentro de la planta sino, incluso, para ser atendido cuando tuviera algún punto de vista sobre tales cambios.

Por lo demás, la jornada de trabajo se mantiene igual: semana de cinco días con tres turnos. El primero de 44 horas, el segundo de 42 y el tercero de 40 horas. El salario más bajo en la Volkswagen es de 38 054 pesos diarios —a la firma del contrato en agosto de 1992— y el más alto, de 64 693. Esto implica que, en comparación con el salario mínimo en el estado de Puebla (que en esa fecha era de 11 115 pesos diarios) las remuneraciones en dicha planta eran entre un 129% y un 582% más altos.

General Motors, más atribuciones a la empresa

La empresa General Motors de México tiene varias plantas en el país, una en el área del Distrito Federal y otras en Ramos Arizpe y en Saltillo, Coahuila. En la primera, el contrato colectivo era administrado por un sindicato adherido a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, la CROC, en tanto que en las plantas coahuilenses el sindicato formaba parte de la Confederación de Trabajadores de México, la CTM. En esas distintas fábricas, en el

transcurso de los años ochenta se suscitaron diversos conflictos laborales, entre otros: una huelga de más de cien días en el D.F., por violaciones contractuales; sendas huelgas en noviembre de 1982 en las plantas de Coahuila, por el mismo motivo; una protesta por aumento de la jornada laboral en Ramos Arizpe en 1984 y otra breve huelga, por salarios, en la planta de la ciudad de México en 1988.

Una comparación de los contratos colectivos que la General Motors y sus trabajadores han tenido, en sucesivas ocasiones, da cuenta de cambios significativos en pautas y condiciones laborales. En este ejercicio, comparamos los contratos colectivos de la planta de General Motors en la "Planta México", en el Distrito Federal, para los bienios 1985-1986, 1987-1988 y 1991-1992.³

Contratación de trabajadores. Todo trabajador que ingrese debe suscribir, *junto con el secretario general o del trabajo, y un representante de la empresa*, una cédula de admisión en donde se especifiquen sus servicios: si tendrá planta o será suplente, si es contratado por tiempo fijo o por obra determinada. Entre otros datos, se tendrá que certificar que se es miembro del sindicato. Este derecho sindical a que todos los trabajadores de nuevo ingreso sean agremiados suyos, se encuentra garantizado en los tres contratos revisados.

Tampoco ha cambiado la especificación para que cuando la empresa necesite trabajadores los solicite al sindicato, el cual tendrá dos días hábiles para proporcionar sus nombres. De no ocurrir así, la empresa puede contratar a quienes ella decida pero con la obligación de que se sindicalicen. La cláusula de exclusión está garantizada en el artículo contractual que establece que cuando, por cualquier motivo, un

3 Sindicato de Obreros y Empleados de la Planta de Montaje de la General Motors de México, S.A., con General Motors de México, S.A. de C.V., Planta México, *Contrato Colectivo de Trabajo*, versiones 1985-1986, 1987-1988 y 1992-1993.

trabajador deja de ser miembro del sindicato, entonces deja de ser trabajador de la empresa.

Personal de confianza. El artículo 52 en las sucesivas ediciones del Contrato Colectivo, presenta la relación de funcionarios de la empresa que son considerados como empleados de confianza (director técnico, gerentes de producción, de abastecimiento, de ventas, directores de relaciones públicas, de recursos humanos, agentes de ventas, cajeros y los secretarios de tales funcionarios, entre otros puestos).

Paulatinamente, se ha incrementado la capacidad de la empresa para ampliar la nómina de estos funcionarios. En el contrato de 1985 no se hacía ninguna otra especificación. En cambio, en el de 1987 se dice que serán considerados puestos de confianza, junto con los enumerados, "cualquier otro puesto que la empresa pueda crear". Y en el contrato de cinco años después, ya se establece que además de los puestos específicamente mencionados, y de los que la empresa pueda crear, serán de confianza las "demás personas que ejerzan funciones de dirección, fiscalización y administración en la empresa".

No hay porcentajes de personal de confianza posible, en comparación con el sindicalizado y sí, en cambio, es clara la tendencia para que se amplíen los márgenes de la parte patronal a fin de aumentar la designación de ese tipo de empleados.

Movilidad en el trabajo. El término *movilidad* se encuentra establecido desde el contrato de 1985. Se entiende, por ella, la capacidad de la empresa, notificando al sindicato para, "en atención a sus necesidades, remover libremente a su personal en forma transitoria de un departamento a otro o de un trabajo a otro, siempre que los trabajadores removidos no sufran perjuicios en cuanto a su salud a juicio del médico... dignidad y salarios". Cuando el trabajador es removido

de un departamento por un día, la empresa debe notificar al sindicato dentro de las ocho horas hábiles siguientes. En caso de remociones definitivas, "empresa y sindicato se pondrán de acuerdo".

La empresa y el sindicato de General Motors entienden por *remoción* el traslado de un trabajador, de un área a otra de la planta, y no el despido, como suele ser definido ese término. No se mencionan procedimientos para, dado el caso, trasladar a un trabajador de una planta a otra —hay que recordar que General Motors tiene tres de ellas en el país.

Con las garantías para la movilidad de los trabajadores, la empresa asegura su capacidad para tomar decisiones rápidas. La notificación al sindicato se hace después, y no antes de los cambios cuando éstos son de un día de duración.

Escalafón. Para que un trabajador pueda ser ascendido, en los tres contratos revisados se toman en cuenta: la antigüedad del trabajador (incluso sumando su experiencia como eventual, además del tiempo que lleve como trabajador de planta), "la capacidad y calidad en el trabajo que ejecuta..." y se dice que, en igualdad de tiempo efectivo trabajado, se preferirá al más capaz.

Pero, adicionalmente, en el contrato colectivo de 1992 se establece que: "se podrán hacer excepciones en los casos en que la capacidad del trabajador tenga prioridad a la antigüedad", para lo cual habrá un análisis a cargo de empresa y sindicato. La novedad es que la calificación del trabajador puede ser tomada en consideración por encima del tiempo que lleve desempeñándose en la empresa. Aquí, como en otras industrias en México, tiende a desarrollarse la idea de que a la habilidad, la experiencia o los conocimientos del trabajador (factores todos ellos que tienden a influir favorablemente en la productividad) se les adjudica más relevancia que a la sola antigüedad.

Hay una consideración importante a la organización gremial, cuando se dice que los trabajadores que por su

capacidad sean considerados para posibles ascensos, sólo pueden ser propuestos por el sindicato.

Categorías de trabajadores sindicalizados. La empresa y el sindicato convienen en asignar porcentajes máximos al número de trabajadores sindicalizados que puedan ocupar cada categoría. El cálculo se hace a partir de un factor base de 400 trabajadores —que seguramente puede variar de acuerdo con la expansión, o la eventual retracción de la empresa—. Así, por ejemplo, los submayordomos, que ocupan la categoría más alta que pueda ser ocupada por un sindicalizado, no pueden alcanzar más del 6%. Los inspectores especiales no pueden ser más del 7%; los trabajadores de primera, son un 20% sobre el mencionado factor base y los de segunda, un 40%. Hay trabajadores de tercera y cuarta para los que no se especifican porcentajes y son considerados como de quinta todos los de nuevo ingreso.

Cuando un trabajador de planta que se encuentre en la segunda categoría cumple ocho años de antigüedad, tiene derecho a ser ascendido a la primera y cuando un trabajador de tercera cumple cuatro años de antigüedad, puede acceder a la segunda. Estas prerrogativas implicarán que la cantidad de trabajadores de primera tienda a elevarse y, así, a que se modifiquen los porcentajes señalados o a que crezca el total de la masa de sindicalizados. Al mismo tiempo, la empresa tiene flexibilidad para contratar sin afectar al escalafón aprovechando la falta de requisitos específicos, y de porcentajes sobre el total de trabajadores, que existen en las categorías más bajas.

Capacitación. La General Motors se compromete a capacitar a todos sus trabajadores, en una obligación que no ha sido modificada en los contratos más recientes. Sin embargo no se precisan temas, duración, horarios ni otras modalidades para la organización de cursos. Tampoco se dice si el traba-

jador está obligado a acceder a esta capacitación, ni si tan sólo con atender a ella hace méritos para ser ascendido.

Revisión del contrato. El documento contractual señala que, para su propia revisión, se otorgan permisos únicamente a cinco trabajadores, que fungirán como comisionados sindicales para tal efecto, durante 120 días. Para las revisiones de salarios, se da permiso por 60 días.

Salarios. En el contrato de 1992, el salario más alto, de submayordomo, era de 58 mil 204 pesos diarios, equivalentes al 524% del salario mínimo general vigente en Coahuila, que era de 11 mil 115 pesos. En la última categoría en el tabulador, la séptima, que es ocupada por trabajadores de limpieza, cocina y restaurante, se recibe un salario al día de 29 889 pesos, que representa un 269% respecto del salario mínimo.

Como puede verse, entre los trabajadores de mayor responsabilidad y los del escalón más bajo en la jerarquía de puestos, hay poca diferencia salarial (el que más gana, recibe menos del doble en comparación con quien menos gana). Tales niveles de salarios podrían considerarse como propiciadores de una situación más equitativa entre los trabajadores, pero en realidad tienden a cancelar, o a disminuir el ánimo entre ellos para acceder a mejores posiciones, a través de prepararse mejor, o desempeñar mejor su trabajo. La jornada de trabajo en la Planta México de la General Motors, se organiza en tres turnos de cinco días a la semana; el diurno dura 40 horas, el mixto 37 y el turno de la noche, 35 horas.

General Motors y Ford, movilidad y contrataciones

La empresa Ford Motor Company, también tiene varias plantas instaladas en México y, de entre ellas, posible-

mente la de Hermosillo, Coahuila, sea a la que más innovaciones tecnológicas se han incorporado. Entre el contrato colectivo establecido en 1990 en la Ford de Hermosillo, y el de 1992 en la General Motors de Ramos Arizpe ⁴ hay semejanzas y diferencias de interés. La planta de la Ford se dedica fundamentalmente al ensamble de automóviles y la de General Motors, a la fabricación de motores. Ambos documentos contractuales se pueden comparar porque, además de regular relaciones laborales en la misma rama de actividad, lo hacen en la misma zona del país.

Contratación de trabajadores. En la Ford, además de los requisitos habituales que deberán cubrir los trabajadores de nuevo ingreso, se dice que estas reglas pueden cambiar, según las circunstancias. Para iniciar labores es requisito suscribir la afiliación al sindicato. En la General Motors, como ya vimos, se especifica el derecho del sindicato a proponer a quienes cubrirán plazas nuevas o vacantes.

Movilidad en el trabajo. Para la Ford de Hermosillo, el contrato colectivo dice que "el sindicato reconoce que en determinadas épocas del año, la empresa tiene necesidad de variar los volúmenes de la producción, por lo que estará facultada en términos de este contrato para contratar personal temporal o eventual, o por tiempo determinado. Asimismo, en el caso de aquellos trabajadores que no estén directamente relacionados con el objeto de la planta, que es el estampado y ensamble de autos, y para lo cual el personal

fue entrenado, la empresa tiene facultades para contratar externamente los servicios" de otros trabajadores.

Una cláusula similar, en la General Motors de Ramos Arizpe, establece que: "La empresa podrá cambiar a sus trabajadores de un departamento a otro, de un trabajo a otro y de un turno a otro, según sus necesidades, y dichos cambios provisionales no deberán ocasionar sobrecarga de trabajo en el departamento o área donde es movido y a donde se asigne al trabajador..."

Organización del trabajo. En la Ford, se establecen las siguientes pautas en el trato entre empresa y sindicato para la organización de la producción: "El sindicato reconoce el derecho de la empresa de establecer métodos y sistemas que le permitan obtener los mejores niveles de productividad, eficiencia, calidad, y el desarrollo de los recursos humanos, siempre y cuando estos no generen sobrecargas de trabajo o afecten los intereses de los trabajadores. El sindicato será notificado cuando existan modificaciones en dichos métodos y sistemas".

En otras palabras, la organización del trabajo, sus ritmos y prioridades, son atribuciones de la empresa. El derecho del sindicato a este respecto, consiste únicamente en estar informado.

En la General Motors, una cláusula similar dice que: "El sindicato reconoce y conviene que la empresa administrará y dirigirá las actividades y operaciones de ésta. Por lo tanto, ni el sindicato ni sus representantes tendrán ingerencia alguna de carácter administrativo".

En este segundo caso, más que derechos del sindicato se reconocen incapacidades de éste para participar de alguna forma en la definición de los marcos del trabajo.

⁴ Sindicato de Trabajadores Planta de Motores de General Motors, CTM, "Fidel Velázquez", con Planta de Fabricación de Motores Automotrices de General Motors de México, S.A. de C.V. en Ramos Arizpe, Coahuila, *Contrato Colectivo de Trabajo del Complejo Automotriz Ramos Arizpe, Coahuila, 1990-1992 (Planta de Motores)*, y Sindicato Nacional de Trabajadores de Ford Motor Company, CTM, con Planta de Estampado y Ensamble de Hermosillo de Ford Motor Company S.A. de C.V., *Contrato Colectivo de Trabajo marzo 1990-marzo 1992*.

La industria metalúrgica. Reajuste de trabajadores, más que de organización productiva

Cambio de dueño, y de reglas, en la CONCARRIL

En 1991 la empresa paraestatal Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril fue vendida al consorcio canadiense Bombardier. Como ocurre siempre en transacciones como ésta, la situación laboral es revisada antes, y aún después del cambio de propietario. En este caso hubo una liquidación de personal pero insistiéndose en que a la reapertura de la empresa se procuraría recontratar trabajadores seleccionados de entre aquéllos que habían sido despedidos.

Los trabajadores de la CONCARRIL integran, en el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana, la sección 200 que ha sido una de las más activas en esa organización nacional. Dicha sección llegó a distinguirse porque, además de mejoras en la situación laboral de sus agremiados, en algún momento se propuso participar en la orientación de la empresa, cuando era de propiedad estatal. Hacia mediados de los años setenta, en la CONCARRIL —establecida en Ciudad Sahagún, Hidalgo— la sección 200 promovió la creación de comités de fábrica a través de los cuales los trabajadores buscaban discutir y proponer iniciativas sobre distintos aspectos de la organización industrial. Esa pretensión no fue bien vista por los administradores de la empresa, ni por la dirección nacional del sindicato —encabezada desde entonces por el señor Napoleón Gómez Sada— que aprovechó una serie de faltas estatutarias de los líderes seccionales para sancionarlos y alejarlos de la dirección de la 200.

Los trabajadores de la sección 200 no perdieron su interés en los asuntos de la empresa para la que laboraban y en distintos momentos, en los años ochenta, manifestaron opiniones sobre el destino de la constructora e, incluso, reflexiones colectivas sobre el papel de las empresas paraestatales en la economía nacional. Esos afanes participativos, que en su momento tuvieron alguna presencia pública pero al parecer no demasiada influencia en la organización y las prioridades del trabajo en la planta de Ciudad Sahagún, fueron al menos pospuestos con el cambio de propietario. Entonces, lo que debió preocupar más a los obreros de la CONCARRIL fue conservar su trabajo y, en último caso, negociar su liquidación en las condiciones menos desventajosas que fuera posible.

Cuando la empresa cambió de manos, todos los trabajadores fueron despedidos, con su respectiva liquidación de acuerdo con la ley, pero confiando en recuperar su puesto a través de una recontratación. Sin embargo no todos le eran necesarios a la nueva empresa. De mil 700 trabajadores de planta (además de unos 300 de confianza) que había en la CONCARRIL, los nuevos propietarios consideraron que requerirían, en un primer momento, a mil. Estos, serían seleccionados, en primer término, de la relación de mil 700 despedidos. En caso de haber nuevas contrataciones, se acordó que la empresa presentaría sus necesidades de nuevo personal al sindicato.

El nuevo contrato colectivo de trabajo quedaría definido a partir de seis prioridades convenidas por empresa y sindicato.⁵ La primera contenía los criterios para cubrir plazas vacantes; en el contrato anterior se decía que todas ellas debían ser ocupadas, independientemente de que la empresa las necesitase o no. Esa prerrogativa del sindicato, que permitía la presencia de un mayor número de trabaja-

⁵ Entrevista con el señor Benito Ortiz, secretario del Trabajo del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, septiembre de 1992.

dores pero que llegaba a significar una erogación poco justificable para la empresa, desapareció (piénsese, por ejemplo, en una plaza que ya no era necesaria de acuerdo con las necesidades de la producción y que, de todos modos, tenía que estar ocupada porque así se indicaba en el contrato colectivo).

El segundo criterio fue el de los procedimientos para que un trabajador avance en el escalafón. Anteriormente los ascensos eran sancionados por el sindicato, de acuerdo con criterios que establecieran los representantes sindicales. Esa práctica restringía la capacidad de la empresa para organizar y programar el trabajo a partir de los ascensos posibles de su personal. En la nueva contratación colectiva se deja a la empresa toda la capacidad para decidir al respecto.

La tercera pauta en los cambios del contrato colectivo en la CONCARRIL, prevé la movilidad del trabajador de uno a otro puesto, con criterios para que exista una capacitación tal que al obrero le permita contar con destrezas suficientes para cumplir con diversas tareas. Anteriormente, el sindicato y el trabajador decidían en qué áreas deseaban la capacitación y lo más habitual era que se eligiera el mismo tipo de trabajo. Ahora, la empresa tiene la prerrogativa de sugerir las funciones para las cuales se dará nueva capacitación.

Otro criterio en la nueva definición de las normas laborales, distinguió entre sindicalizados y no sindicalizados. Existían puestos de trabajo que debían ser para sindicalizados, pero de responsabilidad tal que la empresa consideraba que se limitaba su propósito para organizar aspectos importantes del proceso productivo. Por ejemplo, posiciones como las de almacenistas, que el anterior contrato reservaba al sindicato, llegaron a ser claves; pero en ocasiones, el desempeño de quienes las ocupaban no podía ser revisado plenamente para no entrar en conflicto con la organización sindical. Cuando empresa y sindicato convinie-

ron en que esas plazas podían ser consideradas como de confianza, hubo una disminución relativa en las posiciones reservadas para trabajadores sindicalizados. Es decir, el sindicato no sólo aceptó que sus agremiados abandonaran posiciones de importancia, sino que además admitió que se redujera el número de plazas sindicales.

Una quinta pauta en la definición del nuevo contrato en la CONCARRIL se refería a los incentivos para los trabajadores. En la situación anterior, el sindicato anunciaba de qué manera deseaba que se aplicaran los premios para los trabajadores. Sin embargo, según los dirigentes sindicales, no siempre existían criterios relacionados con la eficiencia, o con la productividad, para establecer tales incentivos. La empresa consideró que le correspondía definir y decidir tales premios, con el propósito de estimular la productividad.

Un sexto criterio, por último, fue el relativo a los ajustes de personal. La empresa —siempre, de acuerdo con la versión sindical que estamos empleando para esta síntesis de los cambios laborales en la CONCARRIL— consideraba que si los trabajadores iban a estar mejor capacitados, entonces era posible que se requiriese un menor número de ellos. Según esta apreciación, la capacitación tendería a traducirse en un mayor desempleo y no en mayor productividad.

Los seis criterios señalados, que según el relato que obtuvimos en la dirección nacional del Sindicato Minero Metalúrgico habrían sido puestos en práctica para definir al nuevo contrato colectivo de trabajo en la Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril, también habrían sido empleados en otras experiencias de empresas cuyo propietario había cambiado. Así sucedió en Altos Hornos de México en Monclova, Coahuila; en la Siderúrgica Lázaro Cárdenas-Las Truchas en Michoacán y, ya en la industria específicamente minera, en la Compañía Minera de Cananea, en Sonora, empresas todas ellas que fueron vendidas por el Estado.

En esos centros de trabajo hay secciones —algunas de las más importantes dentro de esa organización nacional—

del Sindicato Minero Metalúrgico. En todos esos casos, las secciones sindicales tuvieron que admitir fuertes reajustes de personal y la modificación de las condiciones de trabajo.

Un problema, entre tantos otros, que se le presenta a las organizaciones sindicales en tales circunstancias, consiste en cómo evaluar las nuevas circunstancias —cómo saber, por ejemplo, si los argumentos de la empresa para definir un recorte de personal están avalados en criterios de productividad, o simplemente en la gana de ahorrar dinero—. Un dirigente nacional de dicho sindicato, considera que los directivos de las empresas "nos han hecho ver anomalías, nos han hecho ver las caídas de precios de los productos. Los estudios no los podemos hacer nosotros directamente. Eso sí, nos han enseñado cifras, nos han llevado a los lugares de trabajo para, directamente, marcarnos errores. No somos gente improvisada. Tenemos abundante información por libros, por noticias, por el panorama mundial, lo que nos ayuda a tener una visión y no ser engañados fácilmente por el patrón..."⁶

Sin embargo las noticias en la prensa no siempre bastan. El reconocimiento de la inhabilidad del sindicato para contar con sus propias evaluaciones de la situación en cada empresa, da cuenta de una significativa debilidad. Frágil su información, es limitada la capacidad del sindicato para influir en los cambios que se requerirían, o que son puestos como necesarios, en la búsqueda de una mejor o mayor productividad.

6 *Ibid.* El señor Ortiz es, después de Napoleón Gómez Sada, uno de los dirigentes más importantes en el SNTMMSRM.

El servicio telefónico

TELMEX: capacitación para la productividad, una experiencia a prueba

Otra empresa recientemente desincorporada del Estado, y en donde han existido modificaciones laborales significativas, es Teléfonos de México. La reprivatización de TELMEX fue anunciada en septiembre de 1989 y hasta el 9 de diciembre del siguiente año se formalizó su venta. Una de las consecuencias de ese cambio fue la participación del sindicato —en tanto que representante de los trabajadores— como copropietario de la empresa, al adquirir, poco después, el 4.4% de las acciones de Teléfonos de México.

Desde entonces, en las negociaciones entre sindicato y empresa estuvo presente la preocupación para afianzar una relación laboral compatible con la modernización que requerían la compañía y el servicio telefónico mismos. "La privatización de TELMEX —decía el dirigente de los telefonistas, Francisco Hernández Juárez— se convirtió en el proyecto estrella del gobierno pues en él se abrió una nueva etapa para la privatización, la modernización y la reforma del Estado".⁷ El sindicato, que ha tenido una trayectoria muy conocida desde que se democratizó en 1976 —cuando Hernández Juárez sustituyó a un liderazgo de viejo estilo— y que ha protagonizado varios conflictos, incluso de huelga, tuvo que adoptar una posición realista ante la privatización de la empresa que había sido de propiedad estatal. No le quedaba más remedio. La otra opción, hubiera sido marginarse de las decisiones importantes para las relaciones laborales en la empresa telefónica. Contribuir a la renovación de TELMEX y defender el trabajo de sus agremiados, han sido

7 Francisco Hernández Juárez, "El nuevo sindicalismo" en *Nexos*, marzo de 1991.

preocupaciones principales del sindicato de los telefonistas.

El sindicato, de esta manera, ha considerado que calidad y productividad son los elementos centrales de ese cambio. Para lograr que una empresa sea competitiva, sostiene, no basta con promover innovaciones tecnológicas o con reestructurarla administrativamente; se necesita que se eleven en forma estable y sostenida la *calidad* y la *productividad*, a consecuencia de "un movimiento colectivo" mediante el cual se transformen circunstancias como los recursos materiales, las condiciones de trabajo, las prácticas para asimilar y desarrollar tecnología y ciencia, los procesos administrativos y la formación profesional, la organización productiva propiciando la integración de áreas afines que den como resultado el fortalecimiento de la empresa en su conjunto y por lo tanto, el mejoramiento del servicio.

En esos términos, distintos documentos del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana definen el sentido y el camino de los cambios a los que se propone contribuir. Es peculiar la manera como el STRM se preocupa por relacionar transformaciones en la organización del trabajo con mejoras en la empresa y en el servicio. "Al concebir la realidad y la productividad de esta manera —dice el sindicato— deberán establecerse mecanismos colectivos de control de calidad, donde cada trabajador pueda convertirse en su propio supervisor y (en donde) el concepto mismo de calidad abarque todos los aspectos que inciden en el proceso productivo, indirecta o directamente. Esto es, elevar la calidad de la administración, la calidad de las herramientas, la calidad de las condiciones de trabajo, la calidad de las relaciones entre empresa y sindicato, la calidad de la capacitación y, desde luego, la calidad del nivel de vida de los trabajadores".⁸

⁸ "Los telefonistas y la modernización de TELMEX, S.A. de C.V.", en *Informe presentado por la Comisión de Modernización a la XIII Convención Nacional Ordinaria Democrática de Telefonistas*, septiembre de 1988.

La capacitación es entendida en la siguiente relación: "Para elevar la productividad y los niveles de calidad en forma consistente, se requiere que los recursos humanos sean protagonistas principales de la innovación tecnológica y la reestructuración administrativa, lo que exige un proyecto de formación y capacitación que se constituye en el eje fundamental para elevar la calidad y la productividad y consolidar las bases de la nueva empresa".⁹

En qué medida esa manera de entender capacitación y productividad ha funcionado, es pronto para decirlo. El plan de los telefonistas para impulsar esa suerte de filosofía del trabajo tardó en traducirse en proposiciones y en medidas concretas, en parte por el advenimiento de la privatización y, también, por la necesidad del sindicato para antes atender los habituales problemas laborales. La renovación misma de la empresa telefónica, tuvo plazos más lentos que los inicialmente previstos —circunstancias como los terremotos de 1985 afectaron las redes tradicionales, aunque esa fue ocasión propicia para acelerar el proyecto de instalación de redes digitales.

A través de la década de los ochenta se producen, primero casi como balbuceos y luego de manera más segura, cambios diversos en la relación laboral de la empresa telefónica y, especialmente, en los acuerdos con el sindicato para propiciar ya fuera la capacitación de los trabajadores, o mejores niveles de productividad (que en el sector de teléfonos tiene que significar mejor servicio, objetivo logrado solamente en parte). Este desarrollo puede advertirse a través de los cambios en los contratos colectivos de trabajo, así como en otros documentos que formalizaron compromisos entre sindicato y empresa.

La participación de los telefonistas en su propia capacitación como método para buscar la calidad del servicio que ofrece su empresa, ha sido el camino, al menos en el discurso de ese sindicato, para defender su fuente de trabajo. Se trata

⁹ *Ibid.*

de una experiencia novedosa en el sindicalismo mexicano. Es, en todo el interés que despierta, una experiencia a prueba y que señala una de las búsquedas más originales que de parte del mundo sindical existen en México para afrontar sin pasividad los cambios tecnológicos y económicos delante de la era del libre comercio norteamericano.

Capacitación para la calidad y para la competencia. Hacia 1982, cuando la privatización de Teléfonos de México aún no estaba en la perspectiva del Estado —ni del sindicato, por supuesto—, pero sí en cambio la innovación tecnológica, se hacían preparativos para capacitar a los trabajadores rumbo a esa modernización. En el contrato colectivo que el STRM y Teléfonos de México suscribieron en abril de ese año, se estableció una cláusula de Capacitación y Adiestramiento según la cual TELMEX contaría con centros de capacitación para impartir cursos de electricidad, telefonía, electrónica, inglés, contabilidad, "y otros que la empresa considere necesarios". Simultáneamente, se constituyó una Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, con seis representantes del sindicato y otros tantos de la empresa.

El solo hecho de precisar asignaturas en la capacitación, en lugar de dejar el asunto a las necesidades de la coyuntura, daba cuenta de la importancia que se le daba a la formación de los trabajadores. Ya entonces, era claro que la renovación tecnológica, si los telefonistas no se preparaban para ella, los iba a marginar o a desplazar. Sin embargo, también podía advertirse que la iniciativa, y sobre todo la puesta en práctica de los proyectos de capacitación, se originaban más en el sindicato que en la empresa. La cláusula mencionada indicaba que los cursos serían ampliados de acuerdo con las necesidades de la parte patronal. No se hablaba de las necesidades (o de las previsiones que de acuerdo con las innovaciones tecnológicas considerasen necesarias) de los trabajadores o de su representación sindical.

La Cláusula 185 del Contrato Colectivo de Trabajo,

relativa a capacitación, fue reformada en la revisión de seis años más tarde, en 1988, y para entonces ya se le definía como uno de los medios para elevar la productividad y el nivel de vida de los trabajadores. La Comisión Mixta respectiva fue ampliada a nueve miembros por cada parte y se precisó, entonces, que sus tareas serían "participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento, evaluar el efecto de las acciones de capacitación y adiestramiento, teniendo como fundamento el modelo de capacitación que se establezca" por parte de la misma Comisión.¹⁰ Así, las definiciones en este rubro se abrían de manera específica a la participación del sindicato. En la revisión contractual para el período 1990-1992, se añadió el compromiso de la empresa para informar al sindicato sobre el destino de los recursos destinados a la capacitación, acordados por la Comisión Nacional Mixta. Poco después se convino la creación del Instituto de Capacitación Telefónica, INCATEL, organizado en las siguientes áreas: capacitación y adiestramiento, calidad y productividad, normatividad de procesos y asimilación y desarrollo tecnológico.

Una variante de ese acuerdo fue la creación, el primero de septiembre de 1991 y por decisión de la empresa, del Instituto Tecnológico de Teléfonos de México, INTELMEX, que tendría el propósito de diseñar un sistema general de capacitación y adiestramiento para, entre otros objetivos, "resolver el atraso tecnológico educativo existente" y "diseñar y elaborar un proceso de control y evaluación eficiente de la capacitación que se imparta".¹¹

Las tareas del Instituto fueron ubicadas como parte de

10 Teléfonos de México y Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, *Contrato Colectivo de Trabajo 1988-1990*.

11 Teléfonos de México y Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, *Contrato Colectivo de Trabajo, 1992-1994*.

la relación laboral bilateral, en el contrato colectivo de abril de 1992, en donde se estableció que para el desarrollo de un "sistema general de capacitación", Teléfonos de México contrataría con el Intelmex, o con "otras instituciones de capacitación y enseñanza, informando al sindicato el motivo de su contrato...".¹²

El vínculo modernización-capacitación quedó reafirmado en la contratación colectiva 1992-1994 en el acuerdo para crear un "sistema general de capacitación y adiestramiento", a partir de los acuerdos de la Comisión Nacional Mixta respectiva y en el cual se deberían "contemplar los nuevos requerimientos de los procesos de crecimiento, digitalización, modernización y nuevos servicios".¹³ Además, aunque es difícil precisar en qué medida se trata de un proyecto sindical o, al menos en el corto plazo, de un buen deseo, se decía que "la empresa y el sindicato comparten el compromiso de elevar en forma medible y objetiva la calidad y cantidad de capacitación para alcanzar los estándares internacionales, a fin de colocar al trabajador telefonista como un trabajador competitivo a nivel mundial en telecomunicaciones".

Puede tratarse sólo de un propósito declarativo —para ser algo más que eso tendría que estar acompañado de proyectos precisos de formación y actualización y sobre todo de instrumentos de evaluación muy claros— pero, de cualquier manera, llama la atención el interés para que los telefonistas pudiesen alcanzar una calidad laboral competitiva con la de trabajadores de otros países. Se trata de la declaración más específica, o más intencionada, que, hasta donde hemos podido rastrear, se haya formulado en las negociaciones entre sindicatos y empresas en México, en el sentido de buscar una capacitación tal que a los trabajadores les permitiera comparar sus destrezas con los de otros

12 *Ibid.*

13 *Ibid.*

países. Es, simbólica o real, una apuesta interesante en los nuevos marcos del TLC y de las nuevas realidades de la economía internacional.

Higiene y seguridad. Este fue uno de los aspectos más destacados en la negociación contractual para el bienio 1988-1990, justamente en vísperas de la venta de la empresa. La posibilidad de que con la modernización tecnológica los trabajadores tuvieran que desempeñar tareas nuevas, o cambiar de sitio o tipo de labores, podía tener consecuencias en los índices de seguridad. Así al menos parecía considerarse en la cláusula que, con esta temática, se incluía en el contrato colectivo.

La cláusula 136 de dicho contrato se ocupaba del riesgo de trabajo como consecuencia de actos y condiciones inseguros, que producen y conforman las condiciones que potencialmente implican algún peligro. Por ello, se reconocía que una acción efectiva de prevención y mantenimiento debiera atender no sólo al riesgo ocurrido sino a todas las condiciones de trabajo, las cuales, se decía, comprenden: condiciones ambientales, condiciones de carga y organización del trabajo y condiciones en la ordenación de espacios físicos.

Además, se creaba una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, integrada por cinco representantes de la empresa y cinco del sindicato. En la misma cláusula, se daba marco formal a un Programa de Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo, que admitía que los riesgos son resultado de la existencia de circunstancias inadecuadas y que para abatirlas sería necesario crear una red de subcomisiones mixtas a partir de los departamentos que hay en todos los centros de trabajo. A tales subcomisiones, se decía, sería necesario dotarlas de instrumentos de capacitación, evaluación y diagnóstico.

Más tarde, en 1992, durante la primera negociación contractual en el marco de la empresa ya privatizada, se definió a la Comisión Mixta Central de Higiene y Seguridad como "el principal promotor de la prevención de riesgos de

trabajo y del mejoramiento de las condiciones de trabajo, con la finalidad de preservar la integridad física y mental de los trabajadores en su medio laboral, proponiendo las medidas preventivas y correctivas necesarias".¹⁴ Allí, se estableció el compromiso de la empresa para, cada año, efectuar exámenes médicos —oftalmológicos y músculo-esqueléticos— al personal que trabaja delante de terminales de video. La señalada Comisión, se proponía desarrollar un estudio, a partir de la información internacional disponible, sobre los posibles efectos que el trabajo delante de pantallas de video pudiera ocasionar a las trabajadoras embarazadas —también se acordó la investigación a partir de un grupo de operadoras que utilizaran tales equipos.

Movilidad dentro de la empresa. En abril de 1989 tuvo lugar un acuerdo general entre empresa y sindicato, que significó una suerte de reelaboración del contrato colectivo, al menos en sus principios más importantes. El *Convenio de Concertación para la Modernización y el Mejoramiento del Servicio Telefónico*, representó y sintetizó los cambios acordados por empresa y sindicato en (y para) una nueva fase de TELMEX.

La simplificación acordada en 1989, junto con la existencia de nuevas reglas para la movilidad de la empresa significaba, según se dijo, la incorporación de un nuevo concepto en la relación productiva, el de la "multicalificación del puesto de trabajo", que pretendía una mayor capacidad de movimiento y desarrollo profesionales: un trabajador, al desempeñarse en varias posiciones, adquiere mayor conocimiento del proceso de trabajo en un mismo departamento. Se intentaba que al cancelar la segmentación en la organización laboral, existieran nuevas posibilidades de ascenso horizontal y vertical, con un escalafón menos rígido.

La cláusula contractual respectiva, quedó de la siguiente manera: "La movilización en forma temporal o permanen-

te de los trabajadores entre Departamentos con actividades afines de la misma localidad y entre Centros de Trabajo de la misma población y sus zonas conurbadas, se hará según lo requieran las necesidades del servicio. El traslado temporal del personal fuera de su localidad de asignación, se realizará en los términos de la Cláusula 117 del Contrato Colectivo de Trabajo, y del Reglamento y Tabulador de Viáticos, debiendo realizar sus labores de acuerdo con el perfil del puesto correspondiente a su categoría, en los términos del Contrato Colectivo de Trabajo. En los casos en que el trabajador en cuestión no acepte su traslado temporal, el Sindicato proporcionará de inmediato al trabajador que en idénticas circunstancias deba salir y si no lo hiciera, la empresa queda en libertad de asignar al trabajador sindicalizado que deba realizar las labores".¹⁵ Se buscaba, así, que las necesidades de la empresa para trasladar personal de un sitio a otro, no se enfrentaran con trámites o requisitos complejos.

Ese era el proyecto compartido por sindicato y empresa. La realidad, fue que al no existir programas de capacitación suficientemente eficaces, los trabajadores —y la parte patronal— no podían aprovechar plenamente la nueva movilidad porque los telefonistas no aprendían destrezas suficientes para desempeñarse en nuevas posiciones laborales.

Reajustes. El objetivo principal —y natural— del STRM era muy claro. Se trataba de preservar la planta laboral, como prioridad fundamental. Cuando esto no se logró del todo, el sindicato negoció fórmulas lo menos drásticas posibles. Por ejemplo, en la revisión contractual de 1990-1992 se hacían previsiones para el reajuste de trabajadores con motivo de cambios en la distribución en los centros de trabajo de TELMEX. En los casos en que se destinara trabajo adicional

15 Teléfonos de México y Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, *Convenio de Concertación para la Modernización y el Mejoramiento del Servicio Telefónico*, (suscrito en abril de 1989) mayo de 1989.

14 *Ibid.*

a una Central, por ejemplo, los trabajadores que desearan su reacomodo podrían ser asignados a ella pero si en un plazo de 30 días —que sería al mismo tiempo un lapso de "reinstrucción"— el trabajador prefiriera optar por su liquidación, ésta sería posible en términos más favorables que los establecidos por la Ley Federal del Trabajo: cuatro meses de salario —la Ley dice tres— y veinte días por cada año de servicios, además de un mes y 20 días más por cada año de servicios por concepto de antigüedad. A las operadoras "reajustadas", se les entregaría un mes adicional.

En la misma negociación de 1990 se suscribió la siguiente declaración: "La empresa tiene como propósitos fundamentales la introducción de proyectos de Digitalización, Modernización y Nuevos Servicios para mejorar sustancialmente los existentes sin que haya necesidad de reducir el personal sindicalizado o de disminuir sus derechos".¹⁶

Más tarde, en el contrato para el bienio 92-94, fueron acordadas, "como única ocasión y por tratarse de un caso extraordinario", 500 jubilaciones especiales anticipadas a los trabajadores del área de tráfico que tuvieran entre 20 y 30 años de antigüedad. Allí mismo, en la cláusula sobre reajustes por cambio del tráfico telefónico a otras centrales, se decidió que "con el fin de que los trabajadores que vayan a ser sujetos de reacomodo tengan oportunidad de decidir acerca de éste, la empresa presentará al sindicato con un mes de anticipación un programa que contenga las opciones de reubicación, localidades y especialidades que se prevean".¹⁷

Participación sindical en la modernización y la productividad de la empresa. Desde el contrato colectivo de 1988, se había precisado la posibilidad de que el sindicato influyera, conociendo los de la empresa o presentando los suyos propios, en la definición de los planes de renovación tecnológica.

16 Teléfonos de México y Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, *Contrato Colectivo de Trabajo 1990-1992*.

17 TELMEX y STRM, *Contrato Colectivo 1992-1994...*, cit.

La cláusula 193, establecía que ambas partes estarían de acuerdo en "pactar y reglamentar, dentro de un marco de equidad, las nuevas labores y aspectos que se generen por la introducción de proyectos de modernización, digitalización e implantación de nuevos servicios que estén, o le sean concesionados a la empresa". También se decía que cuando tales servicios "afecten a los Departamentos, tanto técnicos como administrativos, ello dará lugar a la revisión de su Convenio".

Allí, se admitía la participación del sindicato por un lado en la defensa de las condiciones laborales de sus agremiados, pero también abriendo la puerta a una influencia mayor. En la misma cláusula, la empresa reconocía "el derecho del sindicato a participar en los proyectos de modernización, digitalización e implantación de nuevos servicios. Por lo tanto, una vez decidida por la empresa la introducción de los proyectos y seleccionados los equipos, informará ampliamente al sindicato para que éste contribuya con su experiencia y conocimientos, a que la incorporación de los usuarios mejore la calidad del servicio en beneficio de los usuarios".¹⁸

Tales conceptos, fueron desarrollados en el ya mencionado Convenio de Concertación de abril de 1989 —que fue una suerte de revisión contractual fuera de tiempo, pero acicateada por las necesidades de la empresa, que estaba en vías de renovación—. Pero además, en el Convenio de 1989 el contrato y la organización laborales fueron simplificados al acordarse la desaparición de los Convenios Departamentales, que fueron sustituidos por Convenios de Especialidades. Hasta entonces existían 57 Convenios Departamentales que, a partir de la *Concertación*, fueron sustituidos por 26 "Perfiles de Puesto" en los que se reagruparon las anteriores categorías.

Allí se pretendió establecer las bases de "una nueva

18 TELMEX y STRM, *Contrato Colectivo 1988-1990...*, cit.

cultura laboral", según se afirmó, con y para los trabajadores. Se decía entonces que la concertación entre la parte patronal y la sindical, "tiene como propósitos fundamentales la introducción en la empresa de proyectos de Digitalización, Modernización y Nuevos Servicios para mejorar sustancialmente los existentes sin que haya necesidad de reducir el personal sindicalizado o de disminuir sus derechos, tomando en cuenta la natural expansión de la empresa".

Un año más tarde, en la cláusula sobre Calidad y Productividad del Trabajo definió a la productividad como "consecuencia de la óptima articulación entre el incremento cuantitativo y cualitativo de la producción, el mejoramiento de la calidad, de las condiciones de trabajo y de vida, así como la capacitación productiva del propio trabajador".¹⁹ Además, se consideró que para el cumplimiento de objetivos de calidad y productividad, era "indispensable" la capacitación específica en las siguientes asignaturas: a) Control estadístico de la productividad y la calidad; b) Principios de organización del trabajo; c) Sistemas de mantenimiento y, d) Normalización y estandarización de equipos, herramientas y sistemas de trabajo.

Entonces, también, se creó una Comisión Mixta Nacional de Calidad y Productividad, con cinco miembros del sindicato y otros tantos de la empresa, con metas tan ambiciosas como la que se describió de la siguiente manera:

"La Comisión tendrá como objetivo el diseño y establecimiento de una nueva filosofía del trabajo, a través de la cual se propicie la formación y desarrollo de una cultura laboral que enaltezca el sentimiento de pertenencia a la empresa; que dignifique las actividades de la misma; que fortalezca la carrera institucional y que, en corresponsabilidad, cobre plena vigencia el principio de satisfacción (sic) por mejorar la calidad del servicio".²⁰

Con toda claridad, se insistía en el compromiso entre trabajadores y empresa. Sin embargo resultaba complicado difuminar las diferencias naturales entre ambas partes. Si los trabajadores se sintieran satisfechos no sería únicamente por la calidad del servicio telefónico (que como todos sabemos ha demorado mucho en ser aceptable) sino también por la calidad de sus remuneraciones salariales.

Información sobre cambio tecnológico. El sindicato tiene derecho a estar enterado de proyectos de innovación de la empresa, de acuerdo con otro de los acuerdos de abril de 1989. "Cuando la empresa decida implantar los proyectos de modernización y/o nueva tecnología que juzgue convenientes, informará amplia y oportunamente sobre los mismos al sindicato para efectos de difusión y capacitación del personal sindicalizado que sea requerido, quien deberá realizar y atender todas las funciones y labores inherentes que se deriven de dichos proyectos".

El conducto para enterar al sindicato sería la Comisión Mixta Nacional de Capacitación y Adiestramiento, como organismo responsable de que se cubrieran los requerimientos de capacitación técnica, operativa y/o administrativa. Dicha Comisión, como ya se ha visto, adquirió una singular importancia dentro de TELMEX no sólo como espacio de acuerdos entre sindicato y empresa sino también como fuente de decisiones que afectan a los trabajadores y, eventualmente, al desarrollo productivo. La información sobre cambio tecnológico acordada en los términos antes descritos ha sido precisamente eso: notificaciones al sindicato para que éste se encuentre enterado y no ponga objeciones a las decisiones empresariales para la expansión de TELMEX sino que, al contrario, colabore oportunamente en la capacitación o selección de trabajadores que hayan de ocupar nuevos puestos o cumplir con nuevas funciones.

De tal manera el sindicato estaba en capacidad de ejercer un importante derecho, como partícipe del proceso

19 TELMEX y STRM, *Contrato Colectivo 1990-1992...*, cit.

20 *Ibid.*

de trabajo. Sin embargo, el STRM, de acuerdo con las cláusulas del ya mencionado Convenio de 1989, tenía espacios formales para participar en las decisiones sobre el mejoramiento o la eventual reorientación del servicio telefónico. El sindicato escucha; la empresa decide.

Esa relación se ratificó en la cláusula denominada mejoramiento del servicio, en donde se indicaba que "la empresa definirá los programas de acción y de mantenimiento preventivo y correctivo que deban aplicarse para resolver los problemas del servicio en cada una de las áreas, escuchando las recomendaciones que sobre el particular realice la organización sindical, con el propósito conjunto de elevar en forma permanente la calidad del servicio".²¹ En uno de los artículos transitorios de la revisión del año siguiente se preveía la presentación, por parte de la empresa, de una propuesta para la participación de los trabajadores en las actividades de investigación y desarrollo. En 1992, se agregó en el Contrato Colectivo el derecho del sindicato a que miembros suyos, "de alta especialización en actividades de investigación y desarrollo", tengan acceso —aunque no se establece con qué facultades— a proyectos de la empresa. Además se acordó que para proyectos de nueva tecnología, el sindicato designaría a un grupo asesor.

21 TELMEX y STRM, *Convenio de Concertación... 1989...*, cit.

Algunos comentarios finales

1. Ante el imperio del mercado, es fascinante la tentación de considerar que todo —las relaciones sociales incluidas, y desde luego la economía— habría de resolverse en los marcos de la competencia abierta. Sin embargo, aún en una perspectiva de Libre Comercio como la que México tiene en Norteamérica, puede asegurarse que la competencia más feroz necesita de mecanismos de regulación entre los que puede incluirse a los sindicatos. No todo se arregla a partir del libre enfrentamiento —que de otra manera sería fatal aniquilación mutua— de fuerzas desatadas en una economía de competencia. El mismo establecimiento del TLC, puede entenderse como muestra de la necesidad de acuerdos, de reglas y de actores sociales y gubernamentales comprometidos con tales pautas. De allí la pertinencia, a pesar de su desprestigio y su estancamiento, que siguen teniendo los sindicatos.

2. La globalización de la economía está llevando a las empresas mexicanas a buscar mayores grados de competitividad. Eficiencia y aumento en la producción, se han convertido en factores estratégicos, de supervivencia incluso y ya no, únicamente, en pasos hacia una mayor ganancia. Hoy en día, la capacidad de autorrenovación se encuentra ligada con la posibilidad de subsistir en el mercado, sobre

todo en las ramas de mayor industrialización y/o desarrollo tecnológico. Todo ello implica que las empresas sean flexibles respecto de sus propios procedimientos y expectativas pero, también, que asuman a los trabajadores como interlocutores y no sólo como un factor más dentro de la producción.

3. En otros países el salto a una economía abierta ha sido difícil, a veces incluso traumático. Pero en todos los casos —varios de los cuales se documentan en este libro— se ha podido comprobar que la concertación entre empresas, gobierno y sindicatos, ha permitido que la transición, sin ser indolora, resulte menos costosa para la economía y para la sociedad.

En naciones como Chile y España, se han establecido pactos y acuerdos capaces de comprometer a los patrones y a los trabajadores, con las expectativas del gobierno. En México, los acuerdos de ajuste (los sucesivos "Pactos" de estabilidad que han existido desde el gobierno lamadridista) han tenido dos peculiaridades, que han sido limitaciones para un auténtica concertación. Por un lado, no han contemplado una reorganización general de la economía —por lo general se han limitado a la fijación de metas salariales y de inflación—. Por otro, no puede considerarse que hayan sido acuerdos de compromiso entre los sectores de la producción porque su establecimiento, en ausencia de un sindicalismo mayoritariamente representativo, se ha debido más a la imposición de tales acuerdos que al convencimiento respecto de ellos. Al no ser democráticos la mayoría de los sindicatos mexicanos —las excepciones son, precisamente, eso— no existe confiabilidad para que los compromisos establecidos en los Pactos puedan ser realmente cumplidos. Ese, que es defecto del entramado corporativo mexicano, se ha vuelto dificultad para la reordenación económica —y social.

4. Los trabajadores mexicanos, en la legislación laboral así

como en sus respectivos contratos colectivos, tienen derechos que han adquirido lo mismo en una larga historia de esfuerzos sindicales, que como concesiones de las empresas —en busca de una mejor interlocución con los líderes— y del gobierno —en aras de un trato cordial con sus contrapartes gremiales—. Sin embargo pareciera claro que debieran ser revisadas, para ajustarlas a la ley, diversas relaciones de trabajo que se derivan de la práctica contractual que se ha seguido en distintas ramas o empresas. Se trataría de diseñar rutinas y procedimientos para una producción mayor y mejor —en cantidad, pero también en calidad— lo cual no se riñe con una buena relación laboral, que garantice el respeto de los derechos de los trabajadores.

Allí, el papel de los sindicatos puede ser como palanca de cambios —como ha empezado a ocurrir, al menos en los compromisos declarativos, entre los telefonistas y la empresa con la que contratan— pero, también, como fuente de ineficiencias y rezagos. El autoritarismo de la parte patronal, que es tan frecuente, llega a coincidir con el autoritarismo de los cacicazgos sindicales para crear un círculo vicioso de ineficiencias y privilegios.

5. La legislación laboral mexicana, diseñada para circunstancias muy distintas de las actuales, ha seguido siendo un marco útil para regular las líneas principales en las relaciones de trabajo, pero resulta cada vez menos pertinente. Se trata de una legislación tutelar, rasgo que habría de seguir siendo conservado en la perspectiva de un nuevo ordenamiento. Ese carácter, obedece a la situación de mayor indefensión que los trabajadores tienen ante la parte patronal que no sólo es más poderosa, sino que se encuentra mejor organizada. Pero no por ello puede decirse que la legislación laboral —especialmente la Ley Federal del Trabajo— debiera permanecer sin cambios. En la práctica hay derechos de ella que no se cumplen y, sobre todo, recursos merced a los cuales se le da la vuelta a su cumplimiento.

6. Por ejemplo la inamovilidad en los puestos de trabajo, que en la letra de la LFT sería muy estricta, se ha vuelto discrecional (o "flexible", como ahora suele decirse) a través de excepciones consagradas como habituales en los contratos colectivos. Puede haber una idea flexible de movilidad, que no afecte derechos del obrero o del empleado, al mismo tiempo que permita ubicarlo en nuevas posiciones de trabajo, en muchos casos previo compromiso mutuo de capacitación o actualización de conocimientos y destrezas.

Otro tema sujeto a revisión es el concepto de jornada laboral, que no necesariamente tiene que entenderse como el desempeño de un trabajador durante ocho horas corridas, sino que podría pensarse en nuevos términos, para que representara semanas, o meses al año, entre otras posibilidades.

También ligadas a movilidad y jornada, son la calificación y reclasificación, evaluadas a partir de criterios que no se constriñan a la antigüedad. Diversas empresas, tal y como se indica en los estudios de caso reseñados en este libro, han asumido criterios de productividad, pero también de capacidad del trabajador, que incluyen su esfuerzo de capacitación y hasta de sugerencia sobre la producción, para definir ascensos escalafonarios.

Una dificultad más de la LFT es su enorme complejidad procedimental. Si hubiera de ser actualizada, seguramente la simplificación en los métodos para trámites y el cumplimiento de requisitos jurídicos podría, provechosamente, formar parte de los aspectos de la ley laboral que, al ser más sencillos, resultarían menos confusos. La oscuridad de las leyes laborales, no es a los trabajadores a quienes beneficia.

7. En casos de conflicto, como ha quedado demostrado en diversas experiencias recientes, el gobierno suele aplicar las leyes laborales en beneficio de la parte empresarial. Nos encontramos, así, con una legislación tutelar de los trabajadores —en la letra— pero con autoridades laborales cuya

voluntad e interés, más allá de los discursos de cada primero de mayo, suelen estar del lado patronal. Junto con esa vocación, hay que reconocer que la legislación del Trabajo confiere al gobierno tanta capacidad discrecional que, en vez de árbitro, puede ser *factórum* de las relaciones laborales.

Las facultades para reconocer la legalidad, o no, de un sindicato y para sancionar la validez de los contratos colectivos, no suelen ser empleadas de manera imparcial. Junto con ello, existe un complejo entramado burocrático de intereses a menudo corrompidos que, cuando los trabajadores cuando lo enfrentan de manera aislada, se convierte en intransitable.

8. Por eso parece indispensable la reivindicación de la organización y la negociación colectivas. Pero esos recursos no son eficaces cuando se encuentran mediados por dirigencias sindicales no representativas y que, incluso, hacen negocio con el tráfico de concesiones y garantías a la parte empresarial, como sucede con los contratos de protección.

Esa, forma parte de las costumbres del viejo sindicalismo, que funcionaba para la vieja economía mexicana. Pero en la perspectiva de una economía inevitablemente abierta, en todos los sentidos, el tráfico de influencias caciquiles, que llegó a ser bien visto por empresarios que se beneficiaban de él y lo patrocinaban con sus cohechos, ahora tiende a ser ineficaz. No son pocos los empresarios que, hoy en día, prefieren tratar con un sindicalismo representativo, que les asegure el cumplimiento de compromisos, en vez de alternar con caciques sindicales que son tan dóciles como sean constantes las prebendas que exigen, pero que no son garantía para asegurar cambios en la producción, o en aspectos como la participación y capacitación de los trabajadores.

9. Las auténticas normas laborales se encuentran, hoy, en los contratos colectivos. Pero además existen negociaciones de hecho, que si bien no contradicen las pautas contractua-

les, las complementan o matizan al grado de constituirse en un entramado de costumbres —vuelta regla, por consuetudinarias— paralelo. La práctica de usos no reglamentados tiende a ser desventajosa para los trabajadores.

Al no estar consagradas en los contratos colectivos, muchas de esas pautas pueden ser cumplidas, o dejar de estarlo, a partir del, para los asalariados, habitualmente desventajoso desequilibrio de los factores de la producción en cada empresa. Reglas claras, conocidas por todos y capaces de ser sancionadas de manera colectiva, a través de la organización sindical y en los contratos, serían los procedimientos deseables desde la perspectiva de los trabajadores (que no necesariamente coincide con la de los cacicazgos sindicales). Los contratos colectivos siguen ofreciendo, hoy por hoy, el mejor marco para, sin rigideces pero con derechos claros, regular las relaciones laborales.

10. Y en ese panorama, el viejo pero permanente asunto del salario sigue siendo fundamental. Cada vez más, se elige la vía de reforzar prestaciones en vez de aumentar salarios, a veces para no romper los "topes" establecidos por el gobierno pero, también, para que las empresas tengan la posibilidad de cancelar, o disminuir, esas remuneraciones adicionales sin que ello sea considerado como regresión en los salarios. Sin embargo un salario digno —remunerador como establece, sin mayor precisión, la legislación laboral— sigue resultando indispensable como fuente de aliento a la productividad (y al mercado económico, del cual forman parte los trabajadores) y, también, como muestra de compromiso de sus empresas con los asalariados.

11. Ante la ausencia de políticas generales por parte del sindicalismo —incapaz de ellas, dividido y casi todo él paralizado, como se encuentra— está ocurriendo que las modificaciones en los contratos colectivos atienden a necesidades específicas de las empresas y no a demandas de los trabaja-

dores. Hay que advertir que tampoco existe, como a veces facilonamente se sugiere, una ofensiva general, de origen patronal, para aniquilar la contratación colectiva.

Lo que sí hay, cuando las condiciones les son propicias (y en ausencia de un sindicalismo sólido vaya que lo son) es intervención de los patrones en la vida interna de las organizaciones de trabajadores. Así ha sucedido, según se documenta en este libro, en casos como los de las empresas automotrices Ford y Volkswagen.

12. Los sindicatos no se contradicen con la productividad. Hay que distinguir entre los sindicatos que puede haber y los sindicatos que hemos tenido o, en otros términos, entre el sindicalismo razonablemente deseable y el sindicalismo mayoritariamente existente.

No todos los sindicatos se encuentran dominados por cacicazgos autoritarios o aislados de los trabajadores. Junto con la capacidad de representación que, pese a sus antidemocracias mantienen diversos liderazgos tradicionales, existe una vocación de renovación constatable, que ha sido puesta en práctica en diversos gremios.

13. No es propósito de los autores de este libro ofrecer esquemas de aplicación general en el sindicalismo —pues, en realidad, no habría un solo modelo para renovar a nuestros sindicatos, sino diversas reformas para aplicar en cada circunstancia—. Pero parece posible identificar segmentos con mayor aptitud para la renovación interna y, así, para contribuir mejor en la renovación productiva o de los servicios que proporcionan. Productividad, bien entendida, habría que concebirla como mayor cantidad pero, especialmente, mejor calidad. Esta última, no se puede alcanzar sin consultar a los trabajadores. Por eso un sindicalismo activo, al mismo tiempo que responsable, parece indispensable en una idea cabal, ambiciosa pero posible, de productividad más alta.

14. Los sindicatos no son, de por sí, adversarios de la modernización ni de la productividad. Sí lo son, los sindicatos anquilosados y atenuados a prácticas autoritarias.

La renovación del sindicalismo mexicano, no podría estar limitada sólo al cambio de actitudes respecto de la empresa y de la producción. Los viejos sindicatos, han tenido su principal fuente de privilegios, y de impunidades, en el poder político. Por eso, puede asegurarse que no habrá modernización sindical si esta no pasa por la independencia política de los sindicatos, respecto del gobierno. Este es un problema del que no se ocupa específicamente el presente libro, pero que es necesario mencionar, aunque sea muy obvio. Sin independencia real respecto del sistema político y, concretamente, del gobierno, al que han contribuido a apuntalar pero al que le sirven cada vez peor, los sindicatos mexicanos no podrían ser nuevos, como les reclaman la economía, la producción, sus contrapartes patronales y —también, cuando pueden— los trabajadores.

15. En el sindicalismo mexicano, hoy existe mayor diversidad. Hay, aunque no siempre se manifieste de manera clara (e incluso esté sujeta a rectificaciones e indecisiones) una fuerte competencia por el liderazgo dentro del sindicalismo nacional. También, la hay entre modelos y propuestas diferentes de sindicalismo.

Dentro del campo sindical de nuestro país, son distintos los perfiles, por ejemplo, de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, con un propósito de renovación, y los de los sindicatos más conservadores dentro de la también compleja Confederación de Trabajadores de México (por ejemplo la mayoría de las federaciones estatales que son el reducto más autoritario de la CTM, o sindicatos nacionales como el SUTERM, de electricistas).

Declarativamente, hay centrales de corte tradicional, como la CROC o la CROM, que en ocasiones manifiestan afanes de renovación aun cuando, enfrentadas con sus prác-

ticas cotidianas, vuelven a ser tan conservadoras como casi siempre. En todo caso, podría decirse que la renovación del sindicalismo, si bien posible, habrá de ser tan desigual y parcial como han sido toda su historia y su circunstancia.

Respecto del TLC, como se explica ampliamente en este libro, las posiciones sindicales suelen ser de complacencia, o seguidistas de las posturas gubernamentales. Eso no significa que haya unanimidad. En algunos segmentos críticos, se ha desarrollado una actitud de descalificación del TLC, bajo una visión catastrofista de los efectos que pudiera tener el libre comercio en un deterioro aún mayor de las condiciones de los trabajadores mexicanos. Sin embargo ese efecto perverso del Libre Comercio, no ha podido ser demostrado por tales fuerzas.

16. La renovación del sindicalismo tendría que ser de prácticas internas (para que su enmohecida estructura funcionara, y para que la participación de los trabajadores fuera algo más que un buen propósito) y además, de discurso y actitudes políticas. Esto resulta especialmente necesario, pero también difícil, toda vez que el Estado en nuestro país ha abandonado su discurso tradicional, el discurso de la Revolución Mexicana, y se encuentra en la definición de un nuevo proyecto que si bien recupera rasgos del viejo programa revolucionario, lo ubica en una nueva realidad internacional y nacional. El sindicalismo no ha mostrado aptitud, ni deseos, para actualizar, igual que sus aliados políticos, su discurso, ni para tener uno propio. Esa es parte de la lentitud de reflejos que manifiesta en diversos campos.

17. En su dificultad para reaccionar ante los cambios en su entorno, el sindicalismo mexicano se distingue entre la crisis que, con sus propias historias pero con dificultades que tampoco son menores, padecen los sindicalismos de otras latitudes.

En Europa Occidental y en América del Sur, los sindi-

catos se encuentran a la defensiva, en medio de embestidas del poder económico que, en tal afán, se identifica con el poder político. Una simbiosis así de estrecha no se advierte en México, a pesar de las actitudes antisindicales de las autoridades laborales. Aquí, lo que tenemos es un debilitamiento previo que, por sus inercias, tenían ya los sindicatos mexicanos y que se ha agudizado en contraste con las exigencias de la modernización productiva y, también, con las que impone la Reforma del Estado.

En América del Norte, el sindicalismo de México se distingue de sus contrapartes estadounidenses y canadienses, como se ha visto en estas páginas, por su inhabilidad propositiva e incluso por su desinterés para tener diagnósticos propios de la realidad de nuestras economías y su desarrollo previsible. Además en los Estados Unidos —en menor medida, pero también, en Canadá— varios de los sindicatos más poderosos han sido agentes activos en contra del Libre Comercio, pero más por defender privilegios, prejuicios o intereses sectoriales, que por una auténtica convicción o visión nacionales.

18. Los sindicatos mexicanos, por su adhesión acrítica a las posiciones del gobierno, han sido partidarios del Libre Comercio pero en carácter, casi, de comparsas o de espectadores. De allí que sus relaciones con el sindicalismo de los socios comerciales norteamericanos sean débiles: más de oportunidad que a partir de proyectos estratégicos. En ello también, los sindicatos mexicanos se diferencian de sus contrapartes empresariales entre las que, si bien desigualmente, han existido capacidad e interés para involucrarse en la preparación del Libre Comercio.

La participación de dirigentes sindicales mexicanos en las negociaciones del TLC, además de casi siempre simbólica, ha sido improvisada. La pobreza de cuadros sindicales capaces de ofrecer orientaciones técnicas y/o profesionales sobre aspectos específicos de la producción y, así, de las

reformas laborales posibles respecto de ella, ha sido evidente en ese proceso —a diferencia, también, del sindicalismo de los otros dos países.

Sólo unos cuantos sindicatos, en experiencias que se detallan en este libro, han establecido con sus colegas de Canadá y de Estados Unidos, relaciones que pudieran ser duraderas puesto que no se encuentran ligadas sólo a la coyuntura de la negociación del TLC.

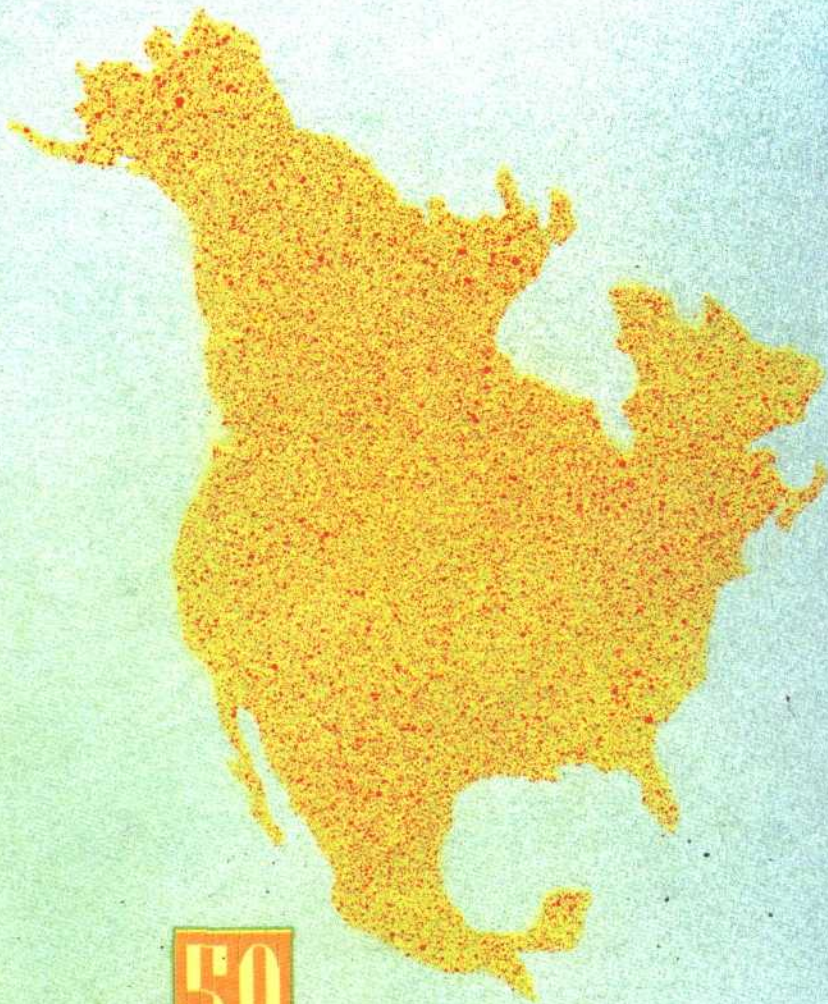
19. El sindicalismo, en México igual que en el mundo, ha perdido protagonismo en el ámbito político. Esa declinación obedece a sus propias inercias, más que a una embestida que en otras latitudes ha podido calificarse como neoliberal. En México, no ha hecho falta que a los sindicatos se les persiga con actitudes de intolerancia como las que tuvo el gobierno de la señora Thatcher en la Gran Bretaña. Aquí, para decirlo simplemente, el sindicalismo mexicano se ha descalificado sólo, o se ha encontrado tan ensimismado que, cuando desde posiciones patronales se ha deseado mantenerlo apartado, no ha sido preciso perseguirlo, porque ya se encontraba alejado de la discusión específica sobre los cambios en la producción e inclusive, en muchos casos, debilitado para influir con ímpetu en las negociaciones contractuales.

20. Todo eso, no significa que los sindicatos estén definitivamente desplazados del panorama productivo —y social, y político— de México. Todavía, en nuestro país, no hay instituciones sociales capaces de igualar la importancia numérica que, pese a todo, tienen los sindicatos en México. Pero además, en la perspectiva de una modernización como la que es indispensable —y que ya está en marcha— para la economía mexicana, la participación activa de los sindicatos sería más deseable que su ausencia.

El Libre Comercio acentuará las disparidades entre los sindicatos pero también, las posibilidades de los más activos y representativos. Reto en todos los órdenes, el Libre Comer-

cio también puede entenderse como oportunidad. El sindicalismo no es *a priori* prescindible. Donde funcione, o donde pueda renovarse, habrá de ser protagonista de los cambios sociales y económicos. En donde no, será, cuando mucho, convidado de piedra. Y los que perderán, no serán tanto los caciques sindicales, como los trabajadores que necesitan de sus sindicatos.

Este libro se terminó de imprimir el día 30 de julio de 1993 en los talleres gráficos de la Editorial del Magisterio "Benito Juárez", dependiente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Héroe de Nacozari No. 23, México D.F. Su tiraje fue de 3000 ejemplares.



**Instituto
de
Estudios
para la
Transición
Democrática**