

Los sindicatos mexicanos y la legalidad laboral

GRACIELA BENSUSÁN

INTRODUCCIÓN

LA TRANSICIÓN hacia un nuevo modelo de relaciones entre el Estado, el capital y el trabajo ha quedado subordinada a los requerimientos de las políticas de ajuste, entre los que se encuentran la férrea disciplina salarial y los retrocesos en los niveles de protección consagrados en la contratación colectiva. De ello se deriva la ausencia de respuestas frente a problemas de la modernización que atañen al sistema corporativo de representación de los trabajadores y al viejo marco institucional.

Como instrumentos de control de la demanda y la movilización, los liderazgos sindicales subordinados al gobierno han sido una pieza clave de los pactos económicos, a cambio de garantizar con ello su sobrevivencia. Sin embargo, este arreglo ha dejado de ofrecer ventajas a los asalariados. Paralelamente, la tutela de los intereses de los trabajadores, que debía provenir de la legislación laboral y de la mediación estatal del conflicto obrero-patronal, resultó inoperante debido a que ambas fueron puestas al servicio de una restructuración productiva decidida unilateralmente por las administraciones empresariales.

Al fortalecerse el autoritarismo como vía privilegiada para sostener los bajos salarios, la pérdida de los beneficios contractuales y, al mismo tiempo, la paz social, se generó un marcado desequilibrio en las relaciones laborales tanto dentro de la empresa como a nivel macroeconómico. Si bien por este camino se consolidaron las principales ventajas comparativas de México frente a las economías del Norte, no se crearon las condiciones para contar con una nueva cultura laboral y empresarial centrada en la productividad, la calidad y la competitividad. La expectativa de disponer del apoyo estatal para inhibir o resolver los conflictos de muy diversa índole vinculados con más de una década de sacrificios obreros y con los cambios que trajeron los preparativos para al TLC, fue uno de los factores que frenaron la modernización: ni las administraciones de las empresas ni los liderazgos tradicionales encuentran razones suficientes para asumir los riesgos y la incertidumbre que podrían derivarse de la democratización de este escenario.

Por otra parte, las trabas en la gestación del consenso de los asalariados frente al proyecto económico en curso y las consecuencias que tendrá en sus condiciones laborales y de vida son un obstáculo para las metas productivistas, cuya superación

exige construir un mínimo equilibrio en la capacidad de negociación entre el capital y el trabajo.

Para acceder a nuevas formas de moderación y de compromiso entre los actores laborales que sustituyan la imposición y la confrontación es indispensable abordar la postergada tarea de la reforma de la legislación laboral, cuyas implicaciones hoy permanecen opacadas por las polarizaciones que caracterizan el mundo del trabajo de nuestros días, al menos en el plano discursivo.

A lo largo de la actual administración, esta cuestión ha constituido un eje problemático que, con mayor o menor intensidad, ha obligado al gobierno y a las representaciones obreras y patronales a definir sus posiciones a favor o en contra de la adopción de un nuevo ordenamiento jurídico. Atrapado en las conocidas tradiciones autoritarias y corporativas, según las cuales la institucionalización proviene del cálculo dominante en el aparato estatal en tanto los actores reconocen en el poder ejecutivo al árbitro de los intereses en juego, este propósito del gobierno salinista se encuentra en un callejón sin salida. Por una parte, está supeditado a la consolidación de la estabilidad económica. Por otra, no existen órganos de expresión colectiva de los asalariados capaces de formular un modelo de regulación alternativo y viable que pueda superar los obstáculos que el actual impone en la defensa de sus intereses y tenga la fuerza social y política necesaria para contrarrestar el radicalismo de la propuesta de reforma patronal. Y, a la vez, sin un cambio de legalidad laboral resulta difícil superar las inercias que detienen la recomposición del sistema sindical para alcanzar la autonomía frente al Estado y al poder patronal.

Por lo anterior, el propósito de este trabajo es doble. En primer lugar, se trata de mostrar la conexión existente entre el corporativismo sindical y el ordenamiento jurídico heredado de la Revolución mexicana, cuyos rasgos fundamentales fueron definidos hace más de seis décadas al reglamentarse con alcance federal el artículo 123 de la Constitución. Al respecto, es importante establecer las dimensiones implicadas en el cambio a la luz de esta hipótesis: la adopción de una nueva institucionalidad laboral es una condición necesaria —aunque no suficiente— para permitir que los intereses de los asalariados sean considerados en las decisiones que los afectan tanto en las empresas como en el escenario de las políticas gubernamentales. Es por ello un medio para buscar el equilibrio entre las fuerzas contendientes, y no sólo un imperativo derivado de la restructuración capitalista y sus tendencias flexibilizadoras, exigencias que obligan a encontrar nuevas respuestas a la ineludible contraposición de intereses en el ámbito de las relaciones laborales.

La segunda parte de este trabajo analiza las posiciones de las organizaciones sindicales frente al impulso renovador de la legislación proveniente del sector patronal, lo que permitirá identificar las razones que inspiran las resistencias al cambio. Hasta qué punto la crisis de representación en este medio impide dar cauce a un nuevo cálculo social respecto de las ventajas y desventajas del viejo ordena-

miento, al operar en circunstancias distintas, es el interrogante que guía esta búsqueda.

I. TUTELA ESTATAL Y FLEXIBILIDAD CORPORATIVA: UNA SOLUCIÓN EN CRISIS

Quienes utilizan el enfoque corporativo para analizar los vínculos entre el Estado mexicano y los sindicatos han sugerido que hay una relación entre este arreglo institucional y la legalidad laboral, tanto al abordar su génesis como al indagar sobre sus perspectivas en el marco del nuevo proyecto económico. Sin embargo, cuando se subrayan las ventajas o desventajas de la subordinación de los intereses de los asalariados a las políticas gubernamentales o se caracteriza al corporativismo estatal mexicano como un obstáculo de la modernización económica —tanto si se propone su desaparición como cuando se alienta su transformación hacia formas alternativas de corporativismo— no se explora suficientemente la conexión entre aquel sistema de representación de intereses y el marco institucional.¹

De qué manera ambos se articulan en el contexto más amplio del sistema político y se condicionan mutuamente es una cuestión a dilucidar a efecto de demostrar la dificultad de transitar hacia la reorganización del sistema sindical, para dotarlo de autonomía e independencia frente al Estado, sin modificar previamente el ordenamiento jurídico y el contexto político en el que éste opera.

Todo sistema de representación de intereses tiene una función que cumplir en el control de la demanda y la movilización social. Si bien el intercambio entre el Estado y los sindicatos es una característica afin con los sistemas pluralistas y corporativos, en el corporativismo estatal éste asume connotaciones particulares y se origina en necesidades específicas: el control de la acción obrera independiente del Estado, la disposición de medios jurídicos y políticos para darle institucionalidad, y razones por las cuales la subordinación es tolerada por quienes ejercen la representación de los asalariados, a causa de su debilidad en el mercado y frente al poder patronal o como una manera más rápida de avanzar en la satisfacción de sus intereses y los de sus representados.²

¹ Véase por ejemplo, Raúl Trejo Delarbre, "Viejo... ¿y nuevo? corporativismo", en *El Nacional*, Semanario de Política, 6 de diciembre de 1990; María Amparo Casar, "Qué será del corporativismo mexicano", *Nexos*, núm. 168, diciembre de 1991; Germán Pérez Fernández del Castillo, "Del corporativismo de Estado al corporativismo social (1982-1988)", mimeo., 1989; e Ilán Bizberg, "La crisis del corporativismo mexicano", en *Foro Internacional*, núm. 120, abril-junio de 1990, pp. 695-735.

² El concepto de corporativismo estatal, tal como lo propone Philippe Schmitter, alude a un sistema de representación de intereses caracterizado por formas coactivas de agremiación, restricciones gubernamentales deliberadas, disposiciones legales/administrativas de cumplimiento obligatorio, mediación y concesión estatal de monopolios de representación e imposición de los liderazgos. Véase su trabajo "¿Continuamos en el siglo del corporativismo?", en *El Buscón*, núm. 13, pp. 154 a 157. En cuanto a las razones por las cuales los sindicatos aceptan la penetración estatal, véase Alessandro Pizzorno, *Los sindicatos y la acción política*, Cuadernos de pasado y presente, núm. 44, 2ª ed., México, 1978, pp. 82-84.

Estos requisitos estuvieron presentes en la gestación de los vínculos entre el Estado mexicano y los sindicatos. La adopción de una legislación protectora de los asalariados, y el reconocimiento de los sindicatos como interlocutores del capital, fueron las ventajas ofrecidas por la fracción triunfante en la Revolución a cambio del respaldo frente a zapatistas y villistas. Los gobiernos post-revolucionarios mantuvieron esta oferta y exigieron a sus aliados sindicales disciplina y control de la movilización social. Si bien este arreglo contribuyó a forjar la legitimidad del nuevo sistema de dominación —aspecto ampliamente destacado en la bibliografía especializada—, el origen revolucionario del artículo 123 constitucional le imprimió al nuevo orden laboral características que complicaron de ahí en adelante el arbitraje estatal del conflicto obrero-patronal.

Garantizar en la Constitución un conjunto de derechos irrenunciables para todos los asalariados, de alto nivel de protección por su contenido y vigencia inmediata, en una fase temprana del desarrollo capitalista, fue una solución a los imperativos de mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo que creó una problemática propia en el ejercicio de la dominación. Los gobiernos que se sucedieron a partir de 1917 tuvieron que encontrar respuestas acerca de cómo graduar el cumplimiento de los derechos constitucionales —en primer lugar, el ejercicio del derecho de huelga— para evitar la inestabilidad que atentaba contra los requerimientos de la pacificación del país y de la acumulación capitalista. La demanda y la movilización obrera ya no se originaban en reivindicaciones inciertas: tenían pleno sustento en un orden jurídico que legitimaba la confrontación como vía de acceso a la protección estatal y a la imposición al poder patronal de condiciones de intercambio que modificaban drásticamente las existentes en el régimen porfirista.

El punto de equilibrio entre las necesidades del capital y el trabajo, formulado por el Congreso Constituyente en el artículo 123 como expresión de la justicia social, resultó de la sistematización de las instituciones de los países de capitalismo avanzado, impuestas en forma fragmentada durante la lucha armada. En poco menos de diez días se diseñó un catálogo de derechos tutelares de los asalariados sin diagnóstico alguno acerca de la viabilidad de la protección instaurada ni de su compatibilidad con las características del proceso de acumulación. De esta manera, se adoptó una estrategia modernizadora de las relaciones laborales, centrada en la transformación del orden jurídico y en el nuevo papel tutelar del Estado respecto de los más débiles.³

El origen revolucionario del Congreso Constituyente, la relación todavía inestable entre la fracción triunfante y las representaciones obreras y la problemática interna del grupo gobernante contribuyeron a privilegiar una de las funciones inherentes a toda legislación laboral: la gestación del consenso de los asalariados

³ El análisis de la gestación de la legalidad laboral mexicana que se incluye a continuación proviene de Graciela Bensúsán, "Institucionalización laboral en México: los años de la definición", tesis de doctorado, FCPyS, UNAM, México, 1992, pp. 25-55.

como parte de los requerimientos de integración social del sistema. Aunque los derechos de propiedad del capital fueron preservados —sobre todo en lo que se refiere al poder patronal de dirección— se defendió la idea de que se trataba de una protección exclusiva de los intereses de los trabajadores, aspecto que rompía con los principios liberales de igualdad de los individuos en la legislación.

Sin embargo, por sus rasgos específicos, el artículo 123 provocó dos tipos de problemas en el manejo del conflicto laboral: *a)* se redujo el margen de maniobra de los gobiernos post-revolucionarios para adecuar los nuevos derechos a las condiciones económicas del país. Más específicamente, se restringió la factibilidad política y jurídica de los retrocesos, la diferenciación de las responsabilidades patronales de acuerdo con las circunstancias específicas de la empresa y con la heterogeneidad de la estructura productiva, y el avance gradual en la protección; *b)* el control de los resultados de la movilización destinada a hacer efectivo el nuevo orden, a través del arbitraje estatal, tuvo como límite el ejercicio del derecho de huelga. Por ello, aun cuando la imprecisión de los derechos constitucionales admitía la posibilidad de dar alcances muy variados a la protección, como lo prueba el mosaico de soluciones adoptadas entre 1917 y 1929 en las leyes locales, la capacidad pacificadora de las nuevas reglas resultó menor de la esperada por el Congreso Constituyente, a lo que contribuyó sin duda la abierta resistencia patronal a aceptar las reglas del juego derivadas del artículo 123.

El interés gubernamental por resolver jurídica y/o políticamente, por ejemplo, por medio de alianzas, los problemas derivados del nuevo orden constitucional condicionó la evolución de las leyes reglamentarias del artículo 123, la intervención estatal en los conflictos obrero-patronales e intersindicales y la acción colectiva de los trabajadores. Sin embargo, el motor principal del complejo proceso que dio vida al modelo de regulación instaurado en 1931 fue la convergencia de la necesidad estatal de controlar la acción reivindicativa y el interés de un liderazgo obrero —Luis M. Morones y el grupo Acción— en obtener ventajas para la dirigencia cromista y sus agremiados mediante la legislación y el apoyo gubernamental en la lucha contra los patrones y las demás opciones organizativas.

El papel activo desempeñado por el liderazgo cromista en el marco de las alianzas políticas impuso desde entonces un sello autoritario y corporativo a los criterios de regulación del conflicto laboral y del proceso de sindicalización. A la vez, permitió la paulatina implantación de las nuevas reglas por medio de una estrategia conciliadora que redujo el interés patronal por impugnar abiertamente el precepto constitucional. Era, además, un papel dual porque se ejerció en tanto representante de los intereses de los asalariados y como detentador del poder público.

Los actores sociales y políticos percibieron el proceso de reglamentación del artículo 123 como una confrontación de intereses y proyectos a lo largo de los 14 años transcurridos entre su adopción y su reglamentación en todo el país. Esto generó diversas concepciones y alternativas de regulación con base en los respec-

tivos cálculos de costos y beneficios en torno a cuatro cuestiones clave: *a*) el nivel de protección reconocido a los asalariados; *b*) la relación entre la tutela, el principio de legalidad y la racionalidad material que deben inspirar los criterios de resolución de conflictos; *c*) el alcance y las formas de intervención estatal y *d*) la relación entre las libertades individuales y los derechos colectivos.

La solución a estas interrogantes contenida en el instrumento federal adoptado en 1931 tuvo un perfil ambivalente no sólo porque dio respuesta a los intereses contradictorios del capital y el trabajo, sino porque resultó de un arbitraje estatal condicionado por la necesidad de ofrecer garantías a los inversionistas en el marco de un orden constitucional comprometido con el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los asalariados.

Los factores que impulsaron su promulgación y le dieron un sello distintivo fueron de orden político y económico. Por una parte, la crisis política de 1928 y la ruptura de los vínculos gubernamentales con la CROM, crearon la necesidad de redimensionar el peso de las alianzas en el control sobre la acción obrera, para fortalecer el poder estatal de intervención. Por otra, el impacto laboral de la crisis económica de 1929 mostró los límites de la autonomía estatal frente al capital y exigió diseñar los instrumentos para atender los reclamos y los criterios de reestructuración empresariales, que suponían retroceder en el nivel de protección establecido en los contratos colectivos y afectaban los empleos y los salarios.

La autonomía de las organizaciones obreras frente al gobierno y el procesamiento en diversos escenarios de las demandas del capital y el trabajo a cargo de un aparato estatal en el que a su vez contendían distintas visiones del problema laboral dieron lugar a un debate plural y a una participación social significativa. Con todos los vicios conocidos del estilo de liderazgo cromista y a pesar de la debilidad que afectaba a las agrupaciones independientes (como la GGT), la crisis sindical a fines de los veinte no impidió que los intereses de los trabajadores estuvieran presentes a la hora de discutir las modalidades de reglamentación federal del artículo 123.

Sin embargo, en ausencia de un contexto sociopolítico democrático y a causa de la inestabilidad económica y política de ese período, no fue posible formular una ley derivada del compromiso entre los propios actores.

El modelo de regulación resultante de la combinación de lógicas y requerimientos no sólo diversos sino opuestos tuvo las siguientes características, que lo alejan de otros típicamente liberales: 1) dejó un escaso margen para la injerencia patronal en el proceso organizativo, pero en cambio, legalizó la intervención estatal en la vida sindical para ganar fuerza y certidumbre; 2) sacrificó las libertades individuales para fortalecer los derechos y la acción colectivos, como vía de mejoramiento de las condiciones laborales de los asalariados, a cambio de mayores posibilidades en el control estatal de su ejercicio. La legitimación de la intervención estatal en el nacimiento y durante la vida activa de las organizaciones obreras, así como las prácticas autoritarias ejercidas por éstas —como las cláusulas de exclusión— se sustentaban en los procedimientos cromistas precedentes que combinaron los medios coactivos

de agremiación y la imposición de los sindicatos y de los contratos colectivos al poder patronal con la desigualdad de la competencia entre las distintas opciones organizativas y la formación de monopolios de representación; 3) la reglamentación legal de los mínimos constitucionales de protección a los asalariados fue un instrumento para homogeneizar las condiciones laborales, y se rechazó la demanda patronal de adaptarlos a las características de la empresa; 4) se consolidó el sistema tripartita de justicia laboral, en el que las juntas de conciliación y arbitraje actuarían como vehículo de las políticas gubernamentales, tanto por su dependencia del poder ejecutivo como por el amplio margen de discrecionalidad de los criterios de fundamentación de los laudos. Se abrió el paso a la racionalidad material en el mundo del trabajo —fundamentada en consideraciones económicas y sociales— aunque quedó limitada por los mínimos legales de protección.

El eje que dio coherencia a la Ley Federal del Trabajo radicaba en el poder estatal de intervención para determinar la viabilidad de la satisfacción de las reivindicaciones obreras y patronales. Esta alternativa aumentó el margen de maniobra gubernamental porque el poder ejecutivo podía impulsar un funcionamiento ambivalente de las instituciones laborales. Con diversos matices, en 1931 prácticamente todos los sindicatos la rechazaron por sus rasgos intervencionistas y porque rompía con la tradición revolucionaria al abrir el paso a los intereses patronales mediante diversos mecanismos, como los procedimientos de naturaleza económica, que permitían a las juntas de conciliación y arbitraje disminuir —y no sólo subir— los niveles de protección instaurados en la contratación colectiva. El sector patronal, en cambio, criticó el radicalismo del poder legislativo, a cuyo cargo estuvo la legalización de las cláusulas de exclusión y de las huelgas por solidaridad, y consideró insuficientes los esfuerzos del ejecutivo por introducir el realismo económico en la nueva ley. Advirtió desde entonces que la consecuencia sería el alto grado de ineffectividad de sus reglas, que aumentaba innecesariamente los costos de la transgresión a través de la corrupción de los liderazgos y de las autoridades laborales, como recurso para lograr su complicidad.

Para los dos sectores era evidente que en el futuro resultaría determinante la capacidad de cada uno para influir en las políticas gubernamentales, de las que dependía la posibilidad de lograr la satisfacción de sus respectivas aspiraciones. Por ello, en la fase que siguió a la promulgación de la LFT y duró hasta que se conformó la alianza entre el presidente Cárdenas y la CTM, las organizaciones sindicales que retomaron el camino de la acción directa cuestionaron esa legalidad. Se propusieron transformarla para defender la autonomía e independencia frente al poder estatal y cobrar fuerza frente a los patrones mediante la movilización de sus bases, en lugar de buscar el apoyo de los gobernantes.

La Ley Federal del Trabajo contenía mecanismos afines con un régimen de corporativismo estatal, pero no lo imponía. El sistema de registro sindical y el tratamiento de la huelga como un derecho de las mayorías capaz de imponerse al patrón y a las minorías, tomados de la experiencia y reglamentación local de la

época moronista, eran particularmente restrictivos, porque permitían a la autoridad laboral intervenir en el proceso organizativo y calificar los movimientos. Además, las juntas de conciliación y arbitraje eran controladas por el poder ejecutivo. En cambio, no se estableció la unidad sindical en forma obligatoria, sino indirectamente, a través de la legalización de las cláusulas de exclusión. No podía tampoco ejercerse el arbitraje estatal en contra de los huelguistas, y se legalizó la huelga de solidaridad, opción que podía fortalecer la capacidad de negociación de los asalariados al margen de los apoyos y criterios estatales.

Estas limitaciones en el control estatal que debía garantizar un escenario laboral estable, más adelante encontraron correctivos políticos. La alianza entre el gobierno cardenista y las organizaciones sindicales emergentes de la restructuración que siguió al desmembramiento de la CROM, institucionalizada al constituirse el sector obrero del PRM y transformada en subordinación durante la presidencia de Miguel Alemán, fue el recurso que completó la configuración de un verdadero sistema de corporativismo estatal.⁴

En el marco de un régimen político autoritario, con límites imprecisos en el ejercicio del poder presidencial, el Estado de derecho formalmente delineado en la Constitución no pudo generar contrapesos para contrarrestar el interés de los gobiernos por sustentar el proyecto de desarrollo industrial en el control y la subordinación del movimiento obrero. Las transgresiones a la legalidad y el uso discrecional de las facultades de la autoridad laboral permanecieron en la impunidad con varios resultados: desde la imposición de liderazgos al margen de los procedimientos democráticos de elección o el control de los existentes, dispuestos a renunciar a la confrontación como vía del mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los agremiados, hasta la represión de los sectores disidentes y la inhibición de las opciones independientes. Además, a lo largo de la evolución de la legislación laboral y hasta muy recientemente, las facultades de intervención estatal en la vida sindical y en el ejercicio del derecho de huelga se ampliaron para disponer de una maquinaria jurídica más eficiente en el sostén del sistema corporativo.⁵

⁴ Véase al respecto Víctor Manuel Durán, "El movimiento obrero, el sindicalismo y la transición política en México", mimeo., 1992, pp. 9 y 14. Este autor cuestiona las interpretaciones que definen al régimen político mexicano por su carácter corporativo-autoritario, aun cuando reconoce que "en el caso del sindicalismo mexicano la articulación corporativa con el Estado es fundamental... A partir de 1948... el corporativismo obrero se transformó en autoritario, esto es dependiente del Estado, lo cual tiene una significación especial para todo el régimen político" (*ibid.*). En torno al proceso por el cual se gestó la dependencia de la CTM respecto del Estado, véase Alberto Aziz, *El Estado mexicano y la CTM*, Ed. de la Casa Chata, México, 1989, pp. 65-75.

⁵ Ello ocurrió, por ejemplo, al dictarse la Ley de Vías Generales de Comunicación —cuando se introdujo la requisa (1940)—; al reformarse la LFT en abril de 1941 —cuando se crearon delitos específicos vinculados con el derecho de huelga— y el Código Penal en octubre de ese año (delito de disolución social); al cambiarse la interpretación relativa a las obligaciones de los sindicatos frente a la autoridad laboral durante el régimen alemanista: de la obligación de comunicar a la autoridad el cambio de liderazgo se pasó, en los hechos, al requisito de obtener el reconocimiento previo de la autoridad; las reformas procesales de 1980 dieron a la autoridad laboral facultades equivalentes a la calificación previa de las

Otra consecuencia, derivada de la anterior, fue la ineffectividad de la legislación para tutelar los intereses de amplios sectores de asalariados sin organización sindical, quienes han estado al margen de muchos de los beneficios reconocidos desde 1917, mientras se creaban zonas de un alto nivel de protección a través de los contratos colectivos, sobre todo en las empresas estatales, donde se desarrolló en plenitud un modelo corporativo de relaciones laborales. Este arreglo institucional generó sus propias rigideces, pero permitió a la vez flexibilizar tanto el orden constitucional como la protección ofrecida por la Ley Federal del Trabajo, graduando su cumplimiento así como la posibilidad de avance o retroceso, supeditados ambos a los criterios gubernamentales. La capacidad de negociación sindical dependió fundamentalmente del apoyo estatal, factor que se tradujo en un relativo equilibrio entre los intereses en juego en el escenario laboral.

El último debate en que las organizaciones obreras mayoritarias e independientes del gobierno expusieron, en un escenario tripartita, un balance negativo respecto de las ventajas y desventajas del orden laboral instaurado en 1931, tuvo lugar durante el gobierno de Abelardo Rodríguez, en el Primer Congreso de Derecho Industrial celebrado del 18 al 23 de agosto de 1934. Al consolidarse con posterioridad el presidencialismo, la posibilidad de que ambas clases visualizaran el terreno jurídico como un lugar de contienda de sus respectivos intereses disminuyó. El fortalecimiento del Estado, la formalización de los vínculos entre el movimiento obrero y el partido de gobierno, la escasa competencia política y la subordinación del poder legislativo al ejecutivo, entre otros cambios, favorecieron con posterioridad una institucionalización “desde arriba” con el consenso —así sea pasivo— de los actores sociales. En gran medida, el modelo de regulación de 1931 se legitimó y la disputa se trasladó al terreno de las políticas públicas. Mientras éstas se inscribieron en un modelo de desarrollo que impulsaba la consolidación del mercado interno, se tradujeron en ventajas —desiguales y selectivas— tanto para el capital como para los trabajadores corporativizados y sus dirigencias.

Sin embargo, del intenso debate social y político en el que transcurrió hasta mediados de los años treinta, el proceso de institucionalización laboral resultó una suerte de reparto de banderas entre las organizaciones sindicales y empresariales frente a las modalidades particulares de regulación de sus relaciones. Todo aquello que fue defendido por los empresarios, por lo general afín con los principios liberales, se estimó necesariamente como negativo para los intereses de los trabajadores y, a la inversa, las soluciones heredadas de la Revolución, sin distinguirlas de las connotaciones corporativas y autoritarias a las que se asociaron, fueron consideradas como la única vía posible para mejorar la condición de los asalariados. Las libertades y los derechos individuales, el Estado de derecho y los tribunales laborales independientes del ejecutivo, el pluralismo sindical, los procedimientos

huelgas; finalmente la reforma introducida en el reglamento interno de la STYPS amplió —sin base legal— las facultades de esa dependencia en lo que se refiere al registro de asociaciones y cambio de directivas sindicales (act. 24, cláusula 3ª); *Diario Oficial*, 13 de diciembre de 1990.

democráticos para asignar mayorías y minorías, así como la capacidad de representación de éstas y el derecho a decidir libremente la afiliación o la salida de una organización sindical se juzgaron —y todavía se juzgan—, desde la visión dominante del medio sindical, como alternativas peligrosas para los asalariados.

La subsistencia del corporativismo estatal dificulta hoy la gestación y defensa de un nuevo diagnóstico frente a la legalidad que no se circunscriba al interés de las dirigencias o al cálculo de oportunidad del equipo gobernante.

Aún después de que las profundas transformaciones en las relaciones entre el Estado y la sociedad durante la crisis económica de los ochenta y la restructuración que le siguió pusieron de manifiesto la utilidad de la legalidad vigente en la implantación de un nuevo modelo económico que hasta ahora sacrificó los intereses de los asalariados, la idea de que se trata de un instrumento de avanzada en la protección obrera y el resultado de sus conquistas frente al poder patronal siguen proveyendo argumentos a quienes, por razones diversas, se oponen al cambio. La imposibilidad de acceder a una defensa autónoma de los intereses de los trabajadores suele atribuirse exclusivamente al incumplimiento de las normas laborales o a las características de un sistema político que impone límites en razón de la concentración del poder en el ejecutivo. La crítica se centra por ello en la política laboral o en la actuación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En cambio, la responsabilidad de la legislación en el control estatal de la acción obrera y el funcionamiento de las instituciones laborales como instrumento de las políticas gubernamentales resulta escamoteada, contra todas las evidencias, con el resultado de concentrar los esfuerzos democratizadores de la sociedad y los partidos políticos de oposición en otros terrenos institucionales.

Si el régimen laboral instaurado por la Ley Federal del Trabajo pudo en sus orígenes dar lugar a diferentes formas de relación entre el Estado y los sindicatos, después de constituido el sistema de corporativismo estatal se convirtió en el sostén de una estructura organizativa y de un liderazgo subordinado que encuentra en él los instrumentos necesarios para ejercer un monopolio en la representación de los asalariados, al margen de su voluntad de agremiación. En estas condiciones, la restructuración sindical, destinada a permitir la conformación de liderazgos y organizaciones independientes del Estado, está sujeta a los criterios de oportunidad del ejecutivo, y a cálculos ajenos a los propios trabajadores, ejercidos por la autoridad a la hora de registrar a los sindicatos y reconocer a sus dirigencias. No hay tampoco posibilidad alguna de restablecer la igualdad en la competencia entre las distintas opciones organizativas, atender a los complejos requerimientos de la representación de una base heterogénea o lograr una mayor participación de los trabajadores en los sindicatos para dotarlos de fuerza propia mientras no se haga efectiva la libertad de asociación, la cual impida que las cláusulas de exclusión obliguen a la afiliación como forma de acceder al empleo o inhiban cualquier defensa de la pluralidad, dentro de las organizaciones, bajo la amenaza de la pérdida del puesto de trabajo.

Por lo anterior, para desmontar la red de controles que hoy traban la restructuración sindical es necesario redefinir el viejo marco institucional y modificar el escenario político en el que opera mediante nuevas soluciones a las problemáticas derivadas de la crisis del sistema corporativo y de la inevitable contraposición de intereses entre el capital y el trabajo. Ello supone replantear el sentido de la intervención gubernamental en el mundo laboral en forma tal que la "tutela" no conlleve la subordinación de los intereses obreros a los juicios de oportunidad políticos o económicos ni inhiba la acción destinada a corregir las desviaciones en el funcionamiento de los órganos de representación y, más en general, de los mecanismos jurídicos destinados a equilibrar las fuerzas contendientes.

Cuando el sector empresarial es el interlocutor privilegiado del grupo gobernante y el apoyo a los liderazgos oficiales se limita a sostenerlos frente a las impugnaciones de las bases, resulta imposible para los asalariados protegerse de las decisiones patronales arbitrarias, mejorar sus condiciones laborales ni obtener beneficio alguno de la productividad sin disponer de los instrumentos para defender sus intereses. Una situación de desequilibrio como la que existe en la actualidad conlleva el dilema de optar entre un creciente autoritarismo y un escenario laboral amenazado por la ruptura de la paz social, sin que ninguna de estas alternativas resuelva las expectativas gubernamentales de avanzar en la modernización.

A lo largo de la década, la flexibilidad corporativa —como instrumento de adaptación de un sistema de protección legal que formalmente ignora la heterogeneidad de la estructura productiva y la deja en manos de la discrecionalidad estatal o en la violación de la legalidad—, las necesidades derivadas de la acumulación capitalista y su transformación reciente, comenzaron a mostrar sus límites. No puede generarse un cambio real en el comportamiento de los actores —tanto de las empresas como de los sindicatos y los trabajadores— con base en lineamientos modernizadores como los que propone el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la legalidad, si no se crean las condiciones socio-políticas y jurídicas apropiadas. Además, existe el factor externo. Si bien las cúpulas sindicales que detentan la titularidad de los más importantes contratos colectivos toleraron los retrocesos y garantizaron la paz social, en tanto el autoritarismo estatal permitió inhibir o reprimir todo intento de resistencia, estos métodos son hoy cuestionados en el exterior porque se sustentan en la indefensión de los trabajadores mexicanos y amenazan los empleos y niveles de remuneración en los Estados Unidos y Canadá.⁶

Hasta qué punto la renovación política en los Estados Unidos tendrá por consecuencia el fin de la complicidad demostrada por la administración republicana-

⁶ Véase al respecto U. S. Congress, Office of Technology Assessment, U. S., "Mexico Trade: Pulling Together or Pulling Apart?", ITE-545 (Washington, DC: U.S. Government Printing Office, octubre de 1992) pp. 4 y 5; Phyllis Dininio, "North America Free Trade Agreement: Free for Whom?", Harvard Business School, mimeo., 1992, p. 8; y John Cavanagh *et al.*, *Trading Freedom: How Free Trade Affects our Lives, Work and Environment*, Ed. Institute for Food and Development Policy, San Francisco, 1992.

na del presidente Bush frente a la lentitud de la transición democrática en México y a la notoria ineffectividad del marco jurídico laboral vigente, es una cuestión que influirá en la viabilidad de la ratificación por el Congreso estadounidense del Tratado de Libre Comercio, firmado por los presidentes de los tres países el 17 de diciembre de 1992. Cualquiera de las alternativas que se manejan en ambos países para contrarrestar las objeciones planteadas por el Partido Demócrata y la AFL-CIO en los Estados Unidos volverá a colocar la problemática laboral mexicana en un lugar prioritario de la agenda bilateral. La posible adopción de un capítulo laboral dentro o fuera del TLC o la creación de mecanismos de supervisión en este terreno dirigirá los reflectores a los factores institucionales que tienden a convertir los bajos salarios mexicanos y la paz corporativa en las principales ventajas comparativas del país, que convierten al libre comercio en una estrategia de reactivación económica sustentada en el sacrificio de los trabajadores del norte del continente americano.⁷

De estas tensiones se derivará, más temprano que tarde, la urgencia por encontrar nuevas reglas institucionales que restablezcan un mínimo equilibrio en el mundo laboral y permitan salir de una encrucijada, en muchos sentidos, semejante a la generada por la modernización porfirista, cuando la intervención estatal se puso al servicio de los intereses del capital.

Retomar las viejas preguntas que dieron vida al modelo de regulación vigente y responderlas a partir de las necesidades actuales de los trabajadores y las empresas en el nuevo contexto de la integración económica y de la democratización del sistema político es una de las tareas ineludibles de la modernización.

II. LOS SINDICATOS FRENTE A LA REFORMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

Aunque el viejo interés patronal por disponer de un marco jurídico flexible se reactivó después de la crisis de 1982, fue a fines de esa década y al comienzo de la actual cuando se conjuntaron razones políticas y económicas que lo convirtieron en una insistente demanda frente al gobierno, esgrimida como requisito para afrontar los retos de la reestructuración. Por una parte, los resultados electorales de 1988 sacaron a la luz la erosión de los mecanismos corporativos de control político. La crisis de representatividad y la pérdida de legitimidad del liderazgo sindical aliado al gobierno crearon un ambiente favorable para pedir la desaparición del corporativismo, circunstancia que fue aprovechada por quienes fueron sus princi-

⁷ Como avances del tratamiento bilateral de la problemática laboral se han dado los siguientes pasos: en mayo de 1991 se firmó el Memorándum de entendimiento laboral entre México y Estados Unidos, donde se acuerda la colaboración en diversos tópicos (trabajo de menores, estadísticas laborales, seguridad en el trabajo, etcétera). Al año siguiente se formalizó un documento semejante entre México y Canadá, y el 14 de septiembre de 1992 se creó la Comisión Consultiva Binacional. Esta medida se fundamentó en la necesidad de promover una mayor vigilancia y efectividad en el cumplimiento de la legalidad laboral; el texto del acuerdo en *La Jornada*, 15 de septiembre de 1992.

pales beneficiarios. También contó el temor de que el acceso al poder de las fuerzas ubicadas a la izquierda del espectro político llegara a revertir —aunque fuera en un futuro indefinido— las tendencias favorables a los reclamos empresariales que transformaron las relaciones laborales de los sectores reconvertidos y privatizados. De ahí la urgencia por institucionalizar los cambios en el nivel de la legislación laboral.

No se trataba sólo de eliminar los vicios heredados de cinco décadas de protección y subordinación estatal de los sindicatos oficiales, como la venta de plazas, los contratos de protección y las organizaciones de membrote, sino de redefinir el papel de los órganos de expresión colectiva de los asalariados: “El fin del sindicato —según la Coparmex— es el bien común de sus integrantes, el cual no puede ser contrario a los fines intrínsecos de la planta productiva...”⁸ Aquel momento era propicio, según la Coparmex, para redefinir los vínculos entre el Estado y los sindicatos, y despolitizar las relaciones laborales: desde suprimir la afiliación al partido oficial hasta corregir los factores “de inercia autoritaria” que afectaban los procesos de concertación, convertidos en recursos para encubrir decisiones cupulares sin consenso en las bases.⁹

Junto a la Coparmex, la Concanaco fue igualmente radical en sus planteamientos a fin de lograr “una real independencia sindical” y una menor intervención estatal en el mundo del trabajo.¹⁰ En cambio, la Concamin mantuvo una posición conservadora en este terreno, debido al riesgo de provocar una inestabilidad incontrolable en un medio con altas tasas de sindicalización, en caso de que desaparecieran los candados jurídicos y políticos que sostienen los monopolios de agremiación.¹¹ Para las tres organizaciones, la posibilidad de que el derrumbe de los liderazgos tradicionales creara un espacio para el surgimiento de otros vinculados a las fuerzas políticas de oposición fue una preocupación constante, y se tradujo en los hechos en el respaldo a las dirigencias impugnadas por las bases, así como en el interés por ejercer un control más directo sobre el proceso organizativo.¹²

Un segundo determinante del impulso renovador provino de los requerimientos del nuevo modelo económico, centrado en la apertura comercial. El remplazo de la flexibilidad corporativa por un margen amplio de discrecionalidad patronal en el uso de la fuerza de trabajo se planteó como condición del tránsito hacia una nueva cultura laboral, centrada en la productividad y en la calidad. Al respecto, las demandas se intensificaron y radicalizaron conforme avanzaron las negociaciones del TLC, proceso que dio legitimidad a la necesidad de brindar mayor seguridad a los inversionistas y a las estrategias unilaterales de reestructuración que permitieran

⁸ *Excelsior*, 5 de abril de 1991.

⁹ *La Jornada*, 24 de octubre de 1989.

¹⁰ *Excelsior*, 20 de marzo de 1989.

¹¹ *La Jornada*, 15 de agosto de 1989.

¹² Véase, por ejemplo, *La Jornada*, 3 de mayo de 1989.

aumentar la competitividad de las empresas. En esta dimensión de la reforma coincidieron todas las organizaciones empresariales.¹³ La presión más fuerte para adoptar un nuevo marco jurídico se dio en octubre de 1991, al celebrarse la LIX Asamblea Nacional Ordinaria de la Coparmex. Incluso después de que el secretario del Trabajo comprometió al presidente de esa confederación con el interés gubernamental de preservar el *statu quo*, la campaña empresarial en contra de la legalidad laboral vigente se mantuvo activa.¹⁴

En su carácter de organización patronal, correspondió a la Coparmex formular en junio de 1989 un conjunto de principios —con base en la opinión de sus afiliados— que intentan dar respuesta a los problemas de la transición laboral, estancada en un punto intermedio de la evolución que se inició en 1982. Detrás de las soluciones propuestas por esa confederación se articula un nuevo modelo de regulación que combina la flexibilidad con el autoritarismo: 1) se flexibilizan las responsabilidades patronales para considerar, en todo precepto obligatorio, la capacidad de las empresas, atendiendo especialmente a la situación de la pequeña y mediana industria. Las nuevas reglas relativas a la estabilidad en el trabajo, el régimen de las indemnizaciones, el sistema de ascensos por calificación, los contratos de aprendizaje, la movilidad del trabajador en la empresa y las condiciones de trabajo —salarios, jornadas, turnos y horarios— amplían el poder patronal de dirección y reducen el papel de los sindicatos como interlocutores de los cambios dictados por la reestructuración capitalista. Por sí solo, este aspecto de la propuesta de la Coparmex reduce los riesgos de la desaparición del corporativismo y de la intervención estatal, al disminuir el nivel de la protección legal. Una legislación menos rígida y onerosa evita, además, la necesidad de las transgresiones y de la discrecionalidad de la autoridad laboral; 2) se introduce, como eje de la regulación, el criterio de la promoción de la productividad, a través de la individualización de los salarios conforme al rendimiento y al trabajo efectivo, eliminando viejas garantías. Se crea la obligación del trabajador de capacitarse y se vincula el reparto de utilidades al aporte del trabajador en el incremento de la productividad. Se propone la formación de comisiones de productividad en las empresas —sin mencionar a los sindicatos como contrapartes— y se recomienda proporcionar a los trabajadores información sobre la gestión empresarial, así como promover una mayor participación de éstos frente a los retos de la competitividad. Sin embargo, no se precisan los mecanismos compensatorios destinados a generar el consenso de los trabajadores ni a ofrecer ventajas a cambio de la pérdida de derechos; 3) en

¹³ Véanse las opiniones del CCE, la Concamín, la Canacinttra y la Concanaco en *La Jornada*, 27/3/92; 29/1/92; 6/1/92; *Excelsior*, 27/1/92 y 4/3/92; *El Financiero*, 23/1/92; *El Día*, 27/1/92.

¹⁴ Así, por ejemplo, mientras la STYPS reiteraba en el mes de diciembre de 1991 que el artículo 123 de la Constitución y la LFT no serían modificados, la Concamín insistía en la necesidad de eliminar el paternalismo sobre los asalariados: "No se trata de eliminar derechos fundamentales sino de modificar aquellas condiciones de contratación, permanencia en el empleo y capacitación que obstaculizan el mejoramiento de las condiciones de vida de los obreros, por la vía del incremento de la productividad empresarial..." *Excelsior* y *El Financiero*, 9 de diciembre de 1991.

el terreno de los derechos colectivos, la propuesta patronal se orienta a eliminar la injerencia estatal en el proceso organizativo —simplificando el trámite de registro— a la vez que se suprimen los mecanismos coactivos de agremiación (cláusulas de exclusión). Se busca recuperar una mayor libertad de interacción entre la empresa y los trabajadores en lo individual, reservando la función sindical a la representación en los conflictos de orden colectivo. La promoción de la concertación y el diálogo directo entre los interlocutores a nivel de la empresa supone el reconocimiento de este espacio como una comunidad de intereses. De ahí que los instrumentos más importantes en la defensa de los intereses obreros —el sindicato y el contrato colectivo— deban operar en este modelo como mecanismos de adaptación de las relaciones laborales a los requerimientos de la productividad. En suma, la plena libertad de asociación exige un nuevo tipo de sindicato; 4) la reglamentación propuesta para el derecho de huelga restringe su ejercicio y amplía las posibilidades de la intervención estatal: se eliminan las huelgas de solidaridad; se establece el arbitraje de las juntas como forma de poner fin a la suspensión de labores a solicitud de cualquiera de las partes; aumentan las facultades y oportunidades en las que la autoridad laboral puede declarar la inexistencia, intervenir en los conflictos intersindicales, realizar recuentos previos a los estallidos y juicios de pérdida de titularidad de los contratos colectivos, y sancionar a los dirigentes responsables de huelgas ilícitas o inexistentes; se crea un nuevo requisito para estallar los movimientos de huelga (presentación a la autoridad del acta de la asamblea sindical con nombres y firmas de los trabajadores); se elimina el derecho de los trabajadores a suspender la tramitación de los conflictos de naturaleza económica a través del emplazamiento a huelga. De esta manera se introducen los correctivos jurídicos necesarios para institucionalizar el control estatal del ejercicio del derecho de huelga, volviéndolo menos dependiente de los medios políticos, con lo que se resuelve una de las limitaciones más importantes del régimen vigente: el arbitraje estatal obligatorio de los conflictos laborales, incluyendo los casos en que los patrones soliciten a la autoridad la disminución de las condiciones de trabajo pactadas en la contratación colectiva; 5) la Coparmex optó por conservar el sistema tripartita de justicia laboral, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que constituye un indicador de su renovada confianza en el papel de árbitro del poder ejecutivo. Aunque se dice aspirar a un sistema de relaciones laborales con menor injerencia estatal, el abandono de la vieja bandera patronal a favor de trasladar esta función al poder judicial es consecuencia de la redefinición de las viejas alianzas al convertirse el sector empresarial en un interlocutor privilegiado por el grupo gobernante. El tripartismo se muestra todavía útil como instrumento para garantizar la continuidad de la actual política laboral.

En suma, los principales ingredientes de este nuevo modelo son la discrecionalidad patronal, el menor nivel de protección a los asalariados, el mayor peso a las libertades individuales —de trabajo y de asociación—; la redefinición de la función

sindical, el control estatal de las huelgas y la conservación del tripartismo como forma de resolución de los conflictos.¹⁵ Con estos ajustes la Coparmex crea las condiciones para introducir el realismo económico en la ley y para disminuir los riesgos de la transición hacia formas autónomas de representación de los intereses de los asalariados, dejando atrás las prácticas corporativas improductivas: permisos y comisiones sindicales, criterios de ingreso, estabilidad, ascenso y separación de trabajadores sin considerar la calificación y el rendimiento, patrimonialismo en la asignación de derechos y beneficios sociales, etcétera.¹⁶

Sin embargo, los cálculos gubernamentales han coincidido hasta ahora con las posiciones conservadoras del viejo orden laboral sostenidas en el medio sindical. Después de un impulso inicial, con la creación de una comisión tripartita convocada en abril de 1989 para elaborar una iniciativa de reforma de la Ley Federal del Trabajo, el presidente Salinas ha reorientado su estrategia modernizadora de las relaciones obrero-patronales hacia otros escenarios, como la negociación del ANEPYC. Asestar a la burocracia sindical oficial el duro golpe de someterla a un régimen institucional liberal en lo que se refiere al proceso organizativo, con el peligro de tener que prescindir de su complicidad en la estrategia pactista y la disciplina salarial, fue un costo que se prefirió evitar, por lo que se postergó la reforma de la legislación y se avanzó en la reestructuración laboral mediante los cambios introducidos en los contratos colectivos, el remplazo selectivo de las dirigencias hostiles o ineficaces en el control de los trabajadores y la afectación de buena parte de los privilegios políticos y económicos de las cúpulas corporativas.¹⁷

La desfavorable correlación de fuerzas frente al poder patronal ha sido un argumento compartido por las diversas corrientes sindicales para oponerse a la reforma de la legislación laboral, sobre todo después de que la Coparmex dio a conocer su propuesta. A pesar de que existe un relativo consenso en que el orden vigente resultó ineficaz para proteger los intereses de los asalariados durante la crisis económica y la reestructuración productiva, se ha optado por renunciar a las expectativas de un cambio favorable ante la posibilidad de que termine por imponerse unilateralmente la visión del sector empresarial. Sin embargo, las opiniones vertidas a lo largo de los últimos cuatro años por las organizaciones sindicales muestran matices importantes, como consecuencia de la situación específica por la que atraviesan sus relaciones con el gobierno del presidente Salinas y del papel que éstas pueden jugar en el proyecto económico en curso. Las discrepancias se observan en cuestiones tales como la oportunidad de la reforma, el procedimiento adecuado para formular una nueva ley, el alcance del cambio, la

¹⁵ Propuestas preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana presenta para la discusión del Anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo, Coparmex, junio de 1989.

¹⁶ Enrique de la Garza y Marco Antonio Leyva, "Reestructuración productiva y crisis del sindicalismo en México", mimeo., 1991, p. 27.

¹⁷ En torno a la redefinición de las reglas del juego corporativas, véase Víctor Manuel Durán, *op. cit.*, pp. 19 y ss.

relación entre la legalidad y el TLC, la intervención estatal como vía de la tutela de los asalariados, los correctivos necesarios para modernizar la representación sindical, la relación entre productividad y regulación del intercambio entre el capital y el trabajo, así como los medios convenientes para flexibilizar las relaciones laborales.

Las posiciones más definidas sobre la cuestión de la reforma laboral en el sector corporativo tradicional han provenido de la CTM. Esta central, cuyo carácter mayoritario por su agremiación nacional ha sido cuestionado por la STYPS e integrantes del Congreso del Trabajo, ha encabezado la resistencia en contra de las demandas del sector empresarial. Por el contrario, las demás centrales y federaciones del organismo cúpula han tenido una posición ambivalente, y coinciden en forma mecánica con las señales provenientes del ámbito gubernamental, con lo cual reflejan la división existente en el espacio sindical. Una excepción se encuentra en la Fesebes —de reciente constitución—, agrupación en la que coexisten opiniones encontradas acerca de la necesidad de una nueva regulación, en el marco de una declaración de principios orientada a modernizar las relaciones entre el Estado, los sindicatos y los empresarios. Al respecto, los puntos de vista del STRM y del SME ilustran las discrepancias existentes en el seno de la nueva federación.

Finalmente, dentro del sindicalismo independiente, los enjuiciamientos más completos de la legislación como instrumento del corporativismo sindical provienen del FAT y de la UOI, aunque se observan diferencias importantes en los respectivos diagnósticos.

III. CTM

Al comienzo de la actual administración, la central dirigida por Fidel Velázquez retomó las viejas demandas planteadas en el marco de la propuesta de reforma económica de 1978, a fin de incorporar en la legislación mecanismos capaces de proteger los intereses obreros en una situación de crisis: escala móvil de salarios, jornada de 40 horas, seguro de desempleo, federalización de la justicia laboral, etcétera. Se mostró inicialmente dispuesta a participar en la comisión tripartita convocada por el gobierno y su diputación obrera participó en la organización de un foro de discusión en la Cámara de Diputados en agosto de 1989, todavía con una posición abierta al cambio. Sin embargo, después de este evento asumió la defensa a ultranza del orden vigente, limitando las críticas y denuncias de la problemática laboral a la política instrumentada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (topes salariales, declaraciones de inexistencia de huelgas, tutela de los intereses patronales).¹⁸ En este viraje pueden haber influido dos factores: a)

¹⁸ *La Jornada*, 12/8/90, 10/9/90 y 26/3/92.

las características de la propuesta de la Coparmex, que tocaban los mecanismos de sostén del corporativismo y la convergencia de las críticas respecto de los liderazgos tradicionales, y b) sus formas de gestión expuestas por el sector patronal, el sindicalismo independiente y los partidos políticos de oposición representados en la Cámara de Diputados —principalmente del PAN y del PRD—. En ese contexto desfavorable, la CTM optó en adelante por convertir a la legislación en una trinchera infranqueable, aun cuando se mostró tolerante frente a los retrocesos en la contratación colectiva y utilizó recursos hasta ahora ineficaces para revertir la política salarial. Según Fidel Velázquez, abrir la discusión sobre la reforma de la legislación con la expectativa de hacerla efectiva sería un “suicidio” para el sector obrero.¹⁹

Tradicionalmente defensora del tripartismo como método para compatibilizar los intereses obreros y patronales, la CTM rechazó este procedimiento para tratar el tema de la legislación y reconoció que sólo serviría para que los empresarios dictaran los cambios. Incluso propuso en reiteradas ocasiones la desaparición de la CNSM, para promover una fijación bilateral de los niveles salariales, sin dejar de firmar todos y cada uno de los pactos y sus correspondientes revisiones desde 1987 a la fecha, a través de los cuales se acordaron los porcentajes de aumentos posteriormente impugnados por la central.²⁰

Desde el punto de vista cetemista, el carácter tutelar del artículo 123 de la Constitución y las modalidades específicas de su reglamentación deben permanecer intactos. Se rechaza que en ellos existan obstáculos para aumentar la productividad y competitividad del país y se señala que el TLC no debe ser utilizado como pretexto para disminuir los niveles de protección a los trabajadores y adecuarlos a los marcos legales existentes en los Estados Unidos.²¹

A pesar de las reiteradas críticas a la política laboral y de las supuestas exigencias a favor de rectificar el rumbo, la CTM no propone cambio alguno destinado a limitar la injerencia estatal en el mundo del trabajo ni para garantizar la autonomía sindical. Por el contrario, ha ejercido las presiones necesarias para evitar el surgimiento de nuevas opciones organizativas —prin-

¹⁹ *La Jornada*, 7 de abril de 1992.

²⁰ El último episodio de la pugna entre la CTM y el gobierno respecto de los aumentos a los salarios mínimos ocurrió al formalizarse en el mes de diciembre, por parte de la CNSM, los porcentajes acordados en octubre de 1992 en el PECE. Los amparos interpuestos por esa central en contra de la resolución de la CNSM fueron rechazados. Por su parte, la STYPS reactivó su cuestionamiento respecto del carácter mayoritario de la CTM. *La Jornada*, 6, 7 y 8 de enero de 1993. Cabe señalar, como antecedente, que en marzo de 1991 esa dependencia respondió negativamente a la solicitud de la CTM para convocar a la CNSM con el propósito de acordar un aumento salarial de emergencia, con el argumento de que no se habían cubierto los requisitos legales relativos a la acreditación de la afiliación de la mayoría de los trabajadores. Sin embargo, este intento por exigir a la CTM una demostración fehaciente de su capacidad de agremiación, rompiendo las reglas del juego corporativas, se dejó rápidamente de lado al asignarle a la CTM los 9 puestos de representación obrera correspondientes a la CNSM en junio de ese mismo año. *La Jornada*, 26 de marzo de 1991; *GEA Laboral*, 20 de abril y 20 de julio de 1991; *Evidencias*, 6 al 12 de julio de 1991.

²¹ *La Jornada*, 7/4/92; 4/4/92 y 15/8/92; *Unomásuno*, 23/1/92; *Excélsior*, 25/1/92 y 16/3/92.

cialmente en el caso de la Fesebes— y no ha dejado de refrendar su alianza con el gobierno.²²

De esta manera, las posiciones de la CTM frente a la cuestión de la reforma laboral muestran expectativas conservadoras: disponer en el futuro de los mecanismos coactivos de agremiación y de los privilegios corporativos, así como obtener beneficios para los asalariados mediante el viejo arreglo institucional en el que la tutela legal, el intervencionismo estatal y el corporativismo sindical son partes indisolubles. Por ello, ante los vicios generados por el actual sistema de representación y la necesidad de modernizar las estructuras organizativas, propone utilizar correctivos internos, cuyo alcance y gradualidad, tales como depuración de líderes, desaparición de sindicatos de membrete y de contratos de protección, regularización de trámites de registro, actualización de información sobre número de afiliados,²³ puedan ser controlados desde la cúpula de la central.

Para contrarrestar las presiones patronales y conseguir el apoyo gubernamental, la CTM utilizó la cuestión de reforma de la legislación como un instrumento de negociación cupular frente a otras decisiones respecto de las cuales se requirió el aval de la central: la concertación económica en sus diversos instrumentos y fases, incluyendo el ANEPYC; las reformas constitucionales y legales propuestas por el ejecutivo como parte de los preparativos del TLC; y el respaldo a los negociadores oficiales de ese instrumento trilateral. En este terreno, ha sido decisivo el papel de la CTM que se negó a apoyar las posiciones de la AFL-CIO en contra del TLC, por visualizarlo como un instrumento al servicio exclusivo de las empresas transnacionales.

Sin embargo, el éxito alcanzado en la postergación de la reforma de la legislación laboral se debe más a las ventajas obtenidas con ello por el equipo gobernante, que a la capacidad de negociación cetemista. Prueba de ello es que, a pesar de su rechazo inicial a que la representación de esa central en el Congreso de la Unión —mayoritaria dentro de los legisladores del sector obrero— aprobara las iniciativas del ejecutivo para reformar la Ley del IMSS y del INFONAVIT en febrero de 1992 con modificaciones que afectaban importantes privilegios económicos de la burocracia sindical, se terminó por aceptar la decisión gubernamental a cambio de ajustes mínimos a la reglamentación originalmente propuesta. Para ello, se ejercieron sobre esa central diversos tipos de presiones, como la detención del líder cetemista Agapito González Cavazos por evasión fiscal —favoreciendo además con ello los intereses de las empresas maquiladoras de Matamoros en la revisión contractual que se estaba negociando— y la advertencia, proveniente de la SHYCP, de que la dirigencia sindical debería cumplir puntualmente sus obligaciones en la materia.²⁴

²² Véase *Unomásuno*, 23/3/92 y 24/3/92; *La Jornada*, 26/3/92.

²³ *Unomásuno*, 23/03/92.

²⁴ *La Jornada*, 15 de febrero de 1992. Cabe señalar que junto con otros privilegios económicos, la burocracia sindical aliada al gobierno se ha beneficiado del amplio margen de libertad con que ha manejado los recursos de sus agremiados, así como de una suerte de inmunidad fiscal.

Este episodio es ilustrativo de lo que podría ocurrir si el ejecutivo juzgara conveniente avanzar en la reforma de la legislación laboral, a pesar de la resistencia cetemista. El actual cuestionamiento de su representatividad en el marco de las diferencias entre esa central y el gobierno respecto de la política salarial, así como los acercamientos entre la Fesebes y la CROC en el seno del Congreso del Trabajo, debilitarán aún más su capacidad de oponerse a las decisiones que se tomen en este escenario.²⁵

IV. FESEBES

Constituida en abril de 1990, la declaración de principios de esta federación la presenta como una alternativa organizativa respecto del corporativismo tradicional, en respuesta a los requerimientos de la modernización económica y política. De ahí que se proponga la redefinición de las relaciones entre los sindicatos, el gobierno y las empresas con base en tres dimensiones: 1) La producción como espacio de “negociaciones, consensos y concertaciones”, a partir del reconocimiento de que en la empresa existen intereses contrapuestos. (La participación de los trabajadores y los sindicatos en la definición de la productividad y en los mecanismos tendientes a medirla y a repartir sus beneficios, permitiría eliminar el autoritarismo y remplazarlo por nuevos compromisos sociales.) 2) La democratización de las estructuras sindicales, tendiente a alcanzar la autonomía respecto del Estado, los partidos políticos y los patrones, así como la representatividad real a partir de la fuerza de la base y de una vida interna participativa. 3) El “replanteamiento profundo en la mediación gubernamental en el ámbito laboral, en su estructura, funciones y reglamentaciones, teniendo como prioridad nacional la creación de mejores condiciones sociales para la productividad, la calidad, la competitividad y el desarrollo del país”. A partir de estos ejes de transformación de las relaciones laborales, la Fesebes inscribe la problemática del cambio de la legislación en la reforma del Estado y en la modificación de la política laboral, que frena el avance hacia un nuevo sistema centrado en aumentos salariales con base en la productividad y la capacitación de los asalariados.²⁶

Aunque la Fesebes, como organización, no pertenece al sector obrero del PRI, su dirigencia mantiene una “gran identificación con el gobierno”, tal como lo ha reconocido el líder telefonista F. Hernández Juárez al explicar las razones por las cuales se obtuvo el registro sindical, después de dos años de trámites infructuosos.²⁷

Sin embargo, el grado de avance y el éxito obtenido por los sindicatos integrantes de esta federación en los procedimientos de modernización de las respec-

²⁵ En relación a los acuerdos entre el STRM y la CROC —central que respaldó invariablemente las posiciones gubernamentales— véase *La Jornada*, 16 de diciembre de 1992 y 9 de enero de 1993.

²⁶ Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, Documento de Táctica y Estrategia, en *Entorno Laboral*, núm. 681, pp. 29 a 31; *Revista Trabajo*, núm. 1.

²⁷ Cristina Renaud, “Entre la Fesebes y el gobierno”, *Página uno, Unomásuno*, 5 de octubre de 1992.

tivas empresas es desigual. Mientras el STRM logró defender con el apoyo del presidente Salinas la bilateralidad en la restructuración de Telmex, acordó uno de los más importantes convenios de productividad y sus trabajadores tienen una participación en el paquete accionario de la empresa privatizada y constituyen la experiencia más avanzada en el país de “democracia” en las relaciones laborales, el SME todavía enfrenta la amenaza de la reorganización de la Compañía de Luz y Fuerza, con consecuencias impredecibles en lo que se refiere a su contrato colectivo y planta de personal. Sus posiciones también son distintas al evaluar las consecuencias de modificar la legislación laboral y muestran un alineamiento distinto frente al liderazgo cetemista y respecto de la política laboral de la actual administración.²⁸

El secretario general de la Fesebes y líder de la STRM, F. Hernández Juárez, considera como elementos desfavorables al cambio tanto la actual correlación de fuerzas frente al poder patronal como la parálisis que afecta al Congreso del Trabajo, con el resultado de que los trabajadores no tienen canales de expresión de sus intereses. De ahí que, aunque en ocasiones ese dirigente se haya mostrado favorable a adoptar una nueva ley con base en la redefinición del pacto entre el Estado y los trabajadores y en la reforma política, haya optado por defender el régimen jurídico vigente como un instrumento de avanzada, cuya limitación deriva de su incumplimiento.²⁹

La propuesta del STRM se circunscribe a demandar la incorporación en la ley de un capítulo sobre la modernización, donde se considere el reacomodo de las fuerzas productivas, globalización y regionalización económica, nuevas tecnologías, sistemas de producción y de distribución de beneficios y capacitación. De esta manera se contrarrestaría el embate patronal contra el derecho de huelga, los derechos generados por la antigüedad y las prestaciones integrantes del salario, a la vez que se pondría freno a la arbitrariedad patronal en los procesos de restructuración. De no adoptarse estas modificaciones, según el dirigente del STRM, se impondría “la ley de la selva, en donde cada quien, dependiendo de sus fuerzas, impone sus condiciones específicas...”³⁰ En consecuencia, el STRM propone aceptar la flexibilidad en las relaciones laborales a través de la concertación entre la empresa y el sindicato.

La actual dirigencia del STRM, surgida de un proceso de democratización que data desde 1976 y relecta en 1991 por cuatro años más, ha sido crítica de las prácticas corporativas y propone nuevas reglas en el seno de las organizaciones: representación proporcional de mayorías y minorías en los órganos ejecutivos,

²⁸ Los acuerdos tomados por el dirigente telefonista y la CROC, al margen de los procedimientos estatutarios de la Fesebes y el apoyo del SME a la estrategia cetemista frente a la política salarial podrían terminar —según lo anunciara recientemente Jorge Sánchez— en la salida del SME de la nueva federación; *La Jornada*, 9/1/93. En torno de las relaciones del SME con el sindicalismo independiente y de su crítica de la política laboral, véase *El Cotidiano*, núm. 22, marzo-abril de 1988.

²⁹ “Legislación laboral: un diálogo de sordos”, *Revista Trabajo* núm. 1, pp.

³⁰ Cristina Renaud, *op. cit.*

voto directo y secreto en los procesos electorales y pluralidad interna.³¹ Sin embargo, sostiene la necesidad de preservar los mecanismos coactivos de agremiación destinados a fortalecer la unidad sindical y evitar la atomización, como en la cláusula de exclusión: “No porque se haya aplicado mal, argumenta Hernández Juárez, deja de tener un valor histórico.”³²

En estas posiciones se identifican los efectos de las relaciones que mantiene el STRM con la empresa y con el gobierno. Su propuesta relativa a la modernización con base en un nuevo capítulo de la ley refleja el interés de extender su experiencia al conjunto de los asalariados y de redimensionar el peso de la intervención estatal, para promover la interlocución directa entre el sindicato y la empresa, tal como lo ha anunciado el presidente Salinas en numerosas ocasiones.³³ Por otra parte, la postergación de los cambios jurídicos destinados a democratizar las estructuras sindicales y a garantizar una verdadera autonomía sindical indica que se respaldan los criterios de oportunidad del ejecutivo y el interés de éste en preservar el control estatal de un futuro proceso de reorganización del movimiento obrero. La consecuencia de ello es que el STRM terminó por asignar prioridades distintas a los objetivos de la declaración de principios de la Fesebes (productividad ahora, democracia después) dejando sin resolver el problema del actual desequilibrio en la capacidad de negociación entre los sindicatos y las empresas: ¿cómo puede alcanzarse “la participación de los trabajadores a través de los sindicatos en la negociación de los procesos productivos y en la toma de decisiones, hasta la justa distribución de la riqueza a través del salario directo y de la capacitación...”, según la definición de democracia laboral de la Fesebes, si no eliminan los actuales controles estatales del proceso organizativo y reivindicativo?

El SME, a través de su dirigente Jorge Sánchez, ha criticado sistemáticamente la gestión corporativa de los intereses de los asalariados, limitada a la denuncia y vinculada a la búsqueda de beneficios políticos y personales para los líderes, en tanto los trabajadores quedan inermes frente a la globalización económica. Sin embargo, en el tema de la reforma de la legislación laboral, ha tenido posiciones coincidentes con las de la CTM y defendido el orden vigente:

Nosotros decimos que el carácter que le dio el Constituyente de 1917 fue el de una ley tutelar, para hacer igual a los desiguales. No debe modificarse para nada la ley laboral, que es totalmente flexible para los cambios productivos y tecnológicos, para el equilibrio de los factores de la producción, para el desarrollo social de los trabajadores, la seguridad y la higiene, la capacitación... Es una ley totalmente flexible y muy avanzada por lo cual no se debe modificar... cualquier modificación en defensa de los trabajadores se puede hacer en los contratos colectivos... Los trabajadores no debemos dar pretextos para

³¹ *La Jornada*, 10 y 11 de septiembre de 1991.

³² *La Jornada*, 31/1/92 y *Revista Trabajo*, *op. cit.*

³³ Véase por ejemplo su discurso del 1 de mayo de 1991, en *La Jornada*, 2 de mayo de 1991.

socavar nuestra legislación porque en una modificación saldría perdiendo el movimiento obrero, nunca sacaríamos ventajas de ello...³⁴

Tal vez esta posición inmovilista sea adecuada para la defensa de los trabajadores integrantes del SME, organización con una vida interna democrática y participativa y con un contrato colectivo de alto nivel de protección. En el mejor de los casos, tal como ocurre con la propuesta del STRM, es una solución limitada a sectores con una situación excepcional dentro del conjunto de los asalariados. Por el contrario, no ofrece respuesta alguna para los trabajadores no sindicalizados o inscritos en las filas del sindicalismo tradicional, a veces por inercia y otras por la dificultad de sortear los controles jurídico-políticos que impiden la búsqueda de opciones alternativas.

En lugar de la transformación del régimen jurídico mexicano, el SME propone la adopción de una Carta de Derechos y Deberes Sociales en el marco del TLC, posición compartida por el FAT y la RMALC (Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio).

Este instrumento trilateral debería incorporar los derechos y beneficios más ventajosos para los asalariados de los tres países: libertad de sindicalización, de huelga, de contratación colectiva, mecanismos de definición de salarios y unificación de condiciones de trabajo por ramas industriales, etcétera.³⁵ De esta manera, para evitar la desfavorable correlación de fuerzas, se opta por una estrategia trilateral armonizadora de los niveles de protección.

Entre las numerosas dificultades que debería sortear esta alternativa pueden mencionarse las siguientes: 1) Ninguna experiencia de integración económica ha borrado las diferentes modalidades de regulación de los sistemas laborales nacionales. Por ejemplo, en la Carta Social de la Comunidad Económica Europea (1991) se incluyen los derechos y libertades básicos, sin uniformar los niveles de protección ni las instituciones destinadas a tutelar a los asalariados; 2) intentar por esta vía un resultado favorable a los asalariados supone combinar soluciones muy distintas tomadas de experiencias, culturas laborales y condiciones económicas dispares.

¿Sería posible, por ejemplo, ofrecer a los asalariados del norte del continente indemnizaciones mexicanas y un seguro de desempleo con los niveles canadienses, en el marco de un Tratado dominado por las estrategias neoliberales? ¿Cuál sería el criterio para decidir qué modalidad de regulación es más conveniente? 3) Aun cuando el triunfo demócrata suponga correctivos a las complicidades del presidente Bush con el régimen autoritario mexicano, ¿puede esperarse que se anulen las ventajas comparativas con las que este país pretende competir en el futuro inmediato, y se afecte el interés de las empresas transnacionales? 4) En caso de que se definieran principios comunes a los tres países —libertad sindical, derecho a la

³⁴ Ignacio Castro García, entrevista al secretario general del SME, suplemento *El Día*, 26-VI-92.

³⁵ Jeanette Góngora y H. Vázquez, "Los sindicatos mexicanos frente al Tratado, *Revista Trabajo*, 5-6, pp. 26 y 27.

huelga y a la contratación colectiva—, ¿de qué manera se garantizaría en México su ejercicio efectivo sin cambios en el sistema político y en la regulación interna? Cabe recordar que, hasta ahora, la opción de la supervisión internacional en materia laboral ha sido rechazada por México. Inclusive, al elevarse a rango constitucional la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, se excluyó expresamente de su competencia las cuestiones laborales, lo que constituye un indicador de la escasa disposición gubernamental a limitar la impunidad que rodea la transgresión de la legalidad en esta materia. Sin embargo, es posible que se revierta esta decisión conforme aumenten las presiones de la nueva administración estadounidense.³⁶

V. SINDICALISMO INDEPENDIENTE

Entre las diversas corrientes que integran este sector,³⁷ el Frente Auténtico del Trabajo —organización formada en 1960 y que actualmente agrupa a trabajadores de la pequeña y mediana industria— ha mantenido una posición sindical centrada en la reivindicación de la autonomía frente al Estado y al poder patronal, en el cuestionamiento de la subordinación corporativa de los intereses de los trabajadores a las políticas gubernamentales, así como de las prácticas antidemocráticas en que se sostiene el viejo sistema de representación. Sus opiniones respecto de la oportunidad de la reforma de la legislación son coincidentes con las anteriores, en razón de la situación de debilitamiento del movimiento obrero y por el carácter dominante de las posiciones empresariales que amenazan los derechos adquiridos de los trabajadores. En las actuales circunstancias, una nueva ley se limitaría a recoger las tendencias flexibilizadoras del proyecto económico neoliberal sin considerar los beneficios correspondientes a los asalariados. De ahí que como alternativa inmediata se proponga el cumplimiento de la ley vigente y eliminar en la práctica los mecanismos que hacen posible el control de los sindicatos al limitar su participación real en la modernización.³⁸ Igualmente, el FAT ha estado a favor de la búsqueda de un instrumento trilateral relativo a los derechos sociales en el marco del TLC.

Sin embargo, esta organización presentó —a través de uno de sus asesores— una de las propuestas más completas de reforma de la legislación en el Foro de la Cámara de Diputados de agosto de 1989, que desata los nudos que articulan al régimen jurídico laboral con el sistema político, con miras a lograr la democrati-

³⁶ En relación a las dificultades de la armonización laboral trilateral, véase Graciela Bensúsán (coord.), *Las relaciones laborales frente al TLC*, UAM-FES-FLACSO-Porrúa, México, 1992, pp. 149-153.

³⁷ Respecto de las corrientes y estrategias en el seno del sindicalismo independiente, véase Enrique de la Garza, "El sindicalismo independiente en México, balance y perspectivas", UAM, mimeo., s/f; Hugo Esteve Díaz, *Las corrientes sindicales en México*, IDE, México, 1990; Max Ortega, *La izquierda sindical mexicana*, Cuadernos Universitarios núm. 3, UAM-I, México.

³⁸ *Revista Trabajo*, núm. 1, *op. cit.*, pp. 17 y 18.

zación del escenario laboral. Según el FAT, deberían considerarse los siguientes parámetros en una nueva regulación: 1) partir de una evaluación previa de las causas por las que la actual ley no se cumple, restableciéndose la vigencia plena del Estado de derecho y eliminando la impunidad que acompaña a las transgresiones; 2) formularse en un escenario plural, alejado de los procedimientos tripartitas a cargo de la STyPS; 3) llegar tan a fondo como sea necesario para garantizar la libertad sindical real, la participación de los trabajadores en la contratación colectiva y la autonomía de los tribunales laborales respecto del poder ejecutivo;³⁹ 4) ampliar el contenido de la contratación colectiva para incluir tanto los aspectos sociales como la productividad. La flexibilidad debe ser concertada en temas tales como la movilidad del trabajador y los salarios vinculados a la productividad, ingreso y promoción con base en la capacitación y estabilidad derivada de la duración de la materia de trabajo; 5) eliminar las restricciones en el ejercicio del derecho de huelga y corregir el sentido de la actual tutela estatal a los trabajadores y a los sindicatos, convertida en el control de la vida organizativa:

El Estado ha tenido una gran injerencia en las organizaciones sindicales convirtiendo dicho tutelaje en parte integrante del sindicalismo corporativo que prevalece en nuestro sistema político. Es decir hay un tutelaje, un proteccionismo mal entendido que ha distorsionado la esencia misma del sindicalismo y por eso el sindicalismo oficial lo defiende a ultranza, porque quiere salvaguardar sus canonjías... El espíritu del artículo 123 constitucional no consiste en que el Estado ejerza un tutelaje por sí mismo sino en el reconocimiento preferente del trabajo sobre el capital, en el sentido de priorizar el valor humano en relación con un aspecto material.⁴⁰

Por su parte, la Unión Obrera Independiente (UOI) ha planteado tres puntos clave de una reforma de la legislación laboral como condición previa al incremento de la productividad y al libre comercio: *a)* libertad de asociación, *b)* libertad en el ejercicio del derecho de huelga, y *c)* supresión de las juntas de conciliación y arbitraje para ubicar la justicia laboral en el ámbito de poder judicial. Esta organización comparte con el FAT las propuestas relativas a la eliminación del trámite de registro, la supresión de las cláusulas de exclusión (sin distinguir entre sus diversas modalidades) y agrega la necesidad de impedir la cotización obligatoria a los sindicatos.

También coincide en lo que se refiere a la organización de nuevos tribunales laborales: "Es preciso transformar totalmente —señala el dirigente Juan Ortega Arenas⁴¹— el sistema supuestamente 'colegiado' de representantes empresariales,

³⁹ Entre otros cambios, se propone la supresión del registro sindical y de las cláusulas de exclusión por separación y otorgar garantías para los procedimientos democráticos internos y la pluralidad sindical, etcétera.

⁴⁰ Arturo Alcalde, asesor jurídico del FAT, "Contra el corporativismo, por la libertad sindical, en *STUNAM, el debate actual. Dos proyectos de nación*, Ed. Sección Académica, México, 1989, pp. 121 y 115-127.

⁴¹ Juan Ortega Arenas, *Libertad de asociación es productividad*, Ed. Claridad, México, 1990, p. 73.

obreros y del Estado, que representa la complicidad corporativa y el control estatal y burocrático sobre empresas y trabajadores.”

La propuesta de la UOI relativa al derecho de huelga, más que a eliminar restricciones, se dirige en cambio a replantear por completo la original solución mexicana respecto de las contradicciones entre la libertad individual (de industria y de trabajo) y la huelga como derecho colectivo, formulada por Morones en 1925 al implantar en el Distrito Federal el sistema de calificación por parte de la autoridad laboral (cumplimiento de forma, objeto y mayoría, a cambio de la imposición del estado de huelga al patrón y a las minorías, tal como se estableció posteriormente en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y se conserva en la actual). Conforme a la propuesta de Ortega Arenas, el derecho de huelga deberá corresponder con el derecho de paro patronal (quiebra declarada o exceso de producción) y entenderse como una consecuencia de la libertad de trabajo con las siguientes consecuencias: debería limitarse a la suspensión de labores de quienes lo deseen y garantizarse el trabajo de los no huelguistas, sin que se rescindan los contratos de quienes optaran por la suspensión.⁴² Esta alternativa —opuesta a la reglamentación concebida por la Coparmex en su documento de junio de 1989, pero cercana a las posiciones patronales vertidas en la LIX Asamblea Nacional Ordinaria de esa Confederación en octubre de 1991— ha sido seguida por los regímenes jurídicos de corte liberal (Estados Unidos, Francia, etcétera) y fue preferida por las organizaciones sindicales de esos países con el propósito de evitar la reglamentación de una libertad esencial, así como cualquier injerencia estatal tendiente a limitar su ejercicio.⁴³ Sin embargo, en México, la solución moronista ha sido considerada por el movimiento obrero oficial como una conquista, a pesar de las serias restricciones que el control estatal supuso en la eficacia de los movimientos de huelga al burocratizarlos, restarles espontaneidad y desvincularlos de las condiciones capaces de convertirlos en un arma eficaz de presión respecto del poder patronal. De ahí que las críticas de la CTM se hayan limitado a cuestionar el uso arbitrario de la facultad que tienen las juntas de conciliación y arbitraje para declarar inexistentes las huelgas, sin proponer una nueva regulación tendiente a eliminar las restricciones vigentes respecto del ejercicio de este derecho. La propuesta de la UOI, aunque ha encontrado escaso eco en el medio sindical, deja atrás uno de los mitos más importantes de la legislación laboral mexicana: el carácter avanzado de un sistema de regulación que deja en manos del Estado la capacidad de juzgar la oportunidad de la adopción de una medida de presión —la única prevista en el actual ordenamiento— tendiente a obligar al poder patronal a negociar seriamente las demandas de los trabajadores.

⁴² *Ibid.*, pp. 71.

⁴³ En esa oportunidad la Coparmex planteó que el derecho de huelga debe perder su carácter colectivo; LIX Asamblea Nacional Ordinaria, 10/12 de octubre de 1991, Hermosillo, *La Jornada*, 16 de octubre de 1991.

CONCLUSIÓN

Esta revisión no exhaustiva de las propuestas sindicales relativas a la reforma de la legislación laboral revela la existencia de convergencias y divergencias significativas. Las posiciones provenientes de las organizaciones independientes subrayan aspectos relativos a la libertad de asociación que coinciden con el proyecto de la Coparmex y revelan un nuevo cálculo respecto de las ventajas y desventajas del actual orden jurídico, cuyo carácter “avanzado” fue desmitificado por los efectos de la crisis y la reestructuración productiva. Es claro que sectores que defendieron el estatismo como forma de protección de los asalariados en otras fases de la vida económica y política del país han rectificado o por lo menos matizado sus opiniones para aceptar los riesgos de una interlocución más directa con el capital, apoyada en una representatividad real y en la fuerza de las bases. En cambio, como lo revela su propuesta, la Coparmex recuperó a lo largo de la última década su confianza en el Estado como árbitro de sus intereses: de ahí su opción por institucionalizar un margen más amplio de intervención y arbitraje estatal —sobre todo en materia de huelga— junto a la recuperación de una mayor libertad patronal en la contratación y uso de la fuerza de trabajo. Aquí surgen los puntos afines con el sindicalismo tradicional: este sector puede tolerar la flexibilidad de la legislación mientras no se pongan en peligro los mecanismos de intervención estatal necesarios para sostener los monopolios de agremiación. Sin embargo, cuál sería la razón patronal para pagar el precio de la complicidad corporativa, con una ley desprovista de las rigideces originales, con sistemas de trabajo que resuelven por otras vías los requerimientos de disciplina en la fábrica y con normas restrictivas como las que propone la Coparmex en el ejercicio del derecho de huelga, es una cuestión que preocupa sin duda a las cúpulas sindicales a la hora de definir las posiciones frente a la reforma laboral.

Un aspecto en el que coinciden todas las corrientes sindicales es la ausencia de condiciones en ese medio para lograr una reforma laboral equilibrada. La propia Coparmex ha advertido al respecto que su propuesta y su aspiración de renovar el marco jurídico vigente están subordinadas al cálculo estatal: fueron postergadas porque el gobierno requiere todavía del sindicalismo corporativo como interlocutor de la concertación económica, lo que obliga a conservar la institucionalidad vigente.⁴⁴

Sin embargo, en el futuro inmediato, la reforma a la legislación laboral podría ser una posible respuesta de la administración salinista a las presiones provenientes del exterior centradas en las evidencias de violación a la legalidad laboral mexicana, con el propósito de evitar la supervisión internacional, la negociación de acuerdos paralelos al TLC que pudieran afectar las ventajas laborales comparativas que ofrece México —bajos salarios, docilidad sindical— o la prolongación del proceso

⁴⁴ *El Universal*, 25 de marzo de 1991.

de ratificación por parte del congreso estadounidense. En tal caso, la nueva regulación se tramitaría con base en un diagnóstico estatal que privilegiaría los criterios de gobernabilidad frente a las demandas democratizadoras de las relaciones laborales, como las planteadas por el FAT. Al respecto, la propuesta del STRM, circunscrita a fijar nuevas reglas del juego en el terreno de los procesos de modernización productiva, tiene mayores posibilidades de convertirse en la alternativa respaldada por el ejecutivo federal. En cualquier caso, una iniciativa formulada en este ámbito podría aprobarse sin dificultad en el seno de un poder legislativo controlado por la mayoría priísta y con una oposición sindical y política incapacitada para ejercer los contrapesos necesarios frente a los intereses afines del equipo gubernamental y del sector empresarial. De confirmarse esta hipótesis, la nueva institucionalidad habría dejado pendientes aspectos problemáticos de la hoy vigente, que deberán encontrar en el futuro un contexto social y político favorable para resolverse sin sacrificar los diversos intereses en juego en el mundo del trabajo, restaurando por esta vía un mínimo equilibrio entre las necesidades del capital y de los asalariados.

CUADRO 1

OPINIONES DE LOS ACTORES SOCIALES FRENTE A LA REFORMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL

	Coparmex	CTM	Fases			Sindicismo independiente
			STRM	SME	FAT	
Oportunidad	Requisito previo a la implantación del TLC	Postergación hasta después de la firma y ratificación del TLC	Requisito previo a la implantación del TLC	Postergación indefinida	Cumplimiento previo de la legislación vigente	Requisito previo a la implantación del TLC
Procedimiento	Concertación con el movimiento obrero bajo la mediación estatal (tripartismo)	Rechazo del tripartismo porque permitiría a los patrones imponer sus criterios de reforma y la mutilación de las conquistas obreras	Mayor participación del movimiento obrero, previa reestructuración del Congreso del Trabajo		Consulta a los trabajadores y debate plural. Rechazo al tripartismo tal como es entendido por la STYPS	Mayor participación del poder legislativo
Alcance	Revisión completa	Conservación del marco vigente	Parcial	Conservación del marco vigente	Completa	Parcial
Relación con el TLC	Requisito para aumentar la competitividad y dar seguridad a inversionistas.	La legalidad vigente es flexible, permite la competitividad y garantiza la paz social	Requisito previo a la implantación del TLC	Adopción de una carta trilateral de derechos laborales y sindicales	Adopción de una carta trilateral de los derechos laborales y sindicales	Garantías plenas a la libertad de asociación de trabajadores y empresarios

CUADRO 1
(Continuación)

Reforma de la legislación laboral	Coparmex	CTM	Fesébs		Sindicato independiente	
			STRM	SME	FAT	UOI
Carácter tutelar	Se requiere una ley humanista sin paternalismo. Conservar el carácter tutelar eliminando la protección excesiva a los asalariados	Conservar el carácter tutelar. Mayor efectividad de la legislación vigente	Conservar el carácter tutelar	Conservar el carácter tutelar	Conservar el carácter tutelar eliminando el control estatal de los sindicatos	Conservar el carácter tutelar eliminando el control estatal de los sindicatos
Flexibilización	— Formas de contratación (libertad patronal para determinar la duración de la relación de trabajo). — Régimen salarial: salarios por hora, unificación del s. mínimo, supresión de los ss. mm. profesionales, remuneración vinculada al rendimiento del trabajador y resultado de la empresa	Conservación del marco jurídico	Concertación entre el sindicato y la empresa	Concertación entre el sindicato y la empresa sin afectar derechos adquiridos	Duración de la relación laboral con base en la subsistencia de la materia de trabajo	Concertación entre el sindicato y la empresa
		Eliminación de los topes salariales y supresión del s. mínimo	Salarios remuneradores y vinculados a la productividad		Salarios por hora para mujeres y jóvenes	

CUADRO I
(Continuación)

Reforma de la legislación laboral	Coparmex	CTM	Fesebes		Sindicalismo independiente
			STRM	SME	
	— Movilidad del trabajador (puestos, funciones, jornadas, turnos, horarios, etc.)		Concertación entre el sindicato y la empresa	SME	Concertación entre sindicatos verdaderamente representativos y la empresa.
	— Ascenso por calificación				
	— Reparto de utilidades con base en el rendimiento individual del trabajador				
Relación entre sindicatos y Estado (corporativismo)	Libertad sindical frente al Estado y los partidos políticos	Conservación de la alianza histórica entre el Estado y los sindicatos	Redefinición del pacto histórico. Libertad sindical frente al Estado, partidos políticos y patronos	Redefinición del pacto histórico. Libertad sindical frente al Estado, partidos políticos y patronos	Libertad sindical frente al Estado, los partidos políticos y los patronos
— Simplificación del trámite de registro					Eliminación del trámite de registro ante la autoridad laboral y supresión de cláusulas de exclusión por ingreso y separación

CUADRO I
(Continuación)

Reforma de la legislación laboral	Cofarmex	CTM	Fesebes		Sindicalismo independiente
			STRM	SME	
					UOI
	— Eliminación de cláusulas de exclusión	Conservación de cláusulas de exclusión			Supresión de cláusulas de exclusión por separación
Modernización del sindicalismo (nuevo sindicato afín con los intereses de la empresa)	Depuración de líderes corruptos y sindicatos fantasmas	Modernización del sindicalismo: democracia interna, pluralismo interno y unidad sindical	Modernización del sindicalismo: democracia interna, pluralismo interno y unidad sindical	Modernización del sindicalismo: democracia interna y pluralidad sindical	Democracia interna y pluralidad sindical
Mayor intervención de la autoridad en el control del ejercicio del derecho de huelga	Cumplir la legalidad vigente en materia de derecho de huelga	Cumplir la legalidad vigente en materia de derecho de huelga	Eliminar restricciones legales en el ejercicio del derecho de huelga	Modificar el régimen relativo al derecho de huelga (garantizar el derecho de huelguistas; permitir la continuación de labores, etc.)	

CUADRO I
(Continuación)

Reforma de la legislación laboral	Coparmex	CTM	Fesebes		Sindicalismo independiente
			STRM	SME	
Resolución de conflictos y justicia laboral	Intervención estatal subsidiaria	Eliminar la tutela estatal de los intereses patronales	Modernización de la política laboral (menor injerencia estatal)	Modernización de la política laboral	Modernización de la política laboral
	Preservación del carácter tripartito de los tribunales laborales (J de C y A)	Preservación del carácter tripartito de los tribunales laborales			Supresión de las juntas de conciliación y arbitraje. Creación de tribunales dentro del Poder Judicial
	Arbitraje estatal en las huelgas a solicitud de cualquiera de las partes				Supresión de las juntas de conciliación y arbitraje. Creación de tribunales dentro del Poder Judicial

FUENTES: Revisión hemerográfica (*La Jornada, El Financiero, Excelsior, Unomásuno y El Día, 1989-1992*).

Revista Trabajo, núm. 1

Revista Evidencias y Entorno Laboral (1990-1992).

GEA LABORAL (1990-1992).