



LOS SINDICATOS MEXICANOS EN LA TRANSICIÓN POLÍTICA*

47

*Graciela Bensusán***

Este artículo examina el comportamiento sindical frente al cambio del régimen político en curso, considerando la fase que se inicia en 1988. En particular se analizan las posiciones de los sindicatos frente a tres cuestiones claves de la democratización: la reforma institucional de las relaciones laborales, la restructuración del corporativismo sindical y la apertura política. Se incluye finalmente una propuesta de agenda mínima destinada a impulsar la transición laboral hacia un nuevo tipo de relaciones entre el estado, los sindicatos y las empresas.

"Mexican labor unions and political transition"

This article examines the behavior of Mexican labor unions, from 1988 onwards, as they are confronted by ongoing changes in the political regime. In particular we analyze union positions with respect to three key aspects of the democratization process: the institutional reform of labor relations, the restructuring of union corporativism and the climate of political openness. Finally we propose a minimal agenda aimed at promoting the transition towards new types of relations among the State, unions and businesses.

Les syndicats mexicains et la transition politique

Cet article examine le comportement syndical face au changement du régime politique actuel et à partir de 1988. Il analyse particulièrement les positions des syndicats face à trois aspects clés du

* Una versión preliminar de este trabajo fue presentada en el seminario "Mexican Labor in transition", The David Rockefeller Center, Universidad de Harvard, 18-19 de abril de 1996.

** Profesora-investigadora del Departamento de Relaciones Sociales de la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAM-Xochimilco.

procès démocratique: la réforme institutionnelle des relations d'emploi, la restructuration du corporativisme syndical et l'ouverture politique. Finalement, une agenda minimale orientée à inciter la transition de l'emploi vers un nouveau type de relations entre l'État, les syndicats et les entreprises y est incluse.

El propósito de este trabajo es examinar el comportamiento de los sindicatos mexicanos frente al proceso de cambio de régimen político en curso, considerando en particular la fase que se inicia en 1988. Esta fecha marca, como se sabe, la realización de una contienda electoral por la presidencia de la república, inequitativa pero verdaderamente competitiva ante la presencia de fuerzas de oposición comprometidas con la transición hacia la democracia. El destino de esta transición es todavía incierto en nuestros días.¹ Sin embargo, ello no impide establecer de qué manera los liderazgos sindicales se han posicionado hasta ahora frente a las demandas en torno a la democratización y cómo han evolucionado estas posiciones en el contexto de los acontecimientos políticos y económicos ocurridos en el país a partir de enero de 1994.

Se buscará analizar, igualmente, el impacto probable de la democratización del régimen político —incluyendo la reforma electoral y del estado, en vías de negociación entre el gobierno y los partidos políticos—, sobre el escenario sindical y en particular sobre la naturaleza corporativa de las relaciones entre el gobierno y los sindicatos. Se destaca, en consecuencia, la importancia de dar atención específica a la dimensión laboral de la transición política mexicana —por el lugar que la burocracia sindical ocupó en el partido oficial desde 1938 y dentro del aparato estatal—, lo que obliga a tomar en cuenta la dificultad de vencer la resistencia de los viejos actores sindicales, quienes a pesar de su deteriorada credibilidad, tienen todavía recursos para oponerse y retrasar la democratización, tanto dentro de su partido como más allá de éste.

Después de proponer algunas hipótesis iniciales inscritas en la problemática más amplia de la transición laboral, se analizarán las posiciones de las organizaciones sindicales más importantes frente a tres cuestiones claves, en tanto inciden en el avance de la democratización y son una condición o un corolario de la misma: la reforma institucional de las relaciones laborales heredadas de la revolución; la restructuración del corporativismo sindical y la apertura política. Estas tres cuestiones— todavía sin una solución definitiva— permitirán esbozar el alineamiento actual de esas fuerzas sindicales frente a la transición política.

Finalmente, a manera de conclusión, se enumerarán los diversos temas de una agenda mínima que exprese la dimensión laboral de la transición, con ánimo de vislumbrar su viabilidad y consecuencias más significativas.

Algunas hipótesis iniciales

Cabe precisar que para los sindicatos tradicionales, inmersos históricamente en una relación de subordinación corporativa frente al estado, la democratización política no supone necesariamente su desaparición, pero sí, un rediseño, al menos de sus esquemas internos de organización y de sus vínculos hacia afuera —con el estado, los empresarios, los partidos políticos, las demás organizaciones sindicales y de la sociedad— alrededor de principios tales como la libertad de asociación, la equidad en la contienda por la afiliación de los asalariados, la transparencia en las elecciones internas y en los procesos de toma de decisiones, la autonomía y el apego a la legalidad. De aquí se deriva una agenda mínima para la transición laboral, que puede servir para identificar las diferentes posiciones de las organizaciones sindicales y clasificarlas en atención a su mayor o menor proclividad a asumir estos retos.

¹ Análisis recientes acerca de los avances y dificultades de la transición política mexicana en sus diversas dimensiones se encuentran en Alberto Aziz Nassif (coord.), *México: una agenda para el fin de siglo*, México, col. La democracia en México, La Jornada Ediciones y Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades-UNAM, 1996. Véase también César Cansino, *Construir la democracia: límites y perspectivas de la transición en México*, México, Miguel Ángel Porrúa, 1995.

La hipótesis central que guiará este análisis sostiene que el movimiento obrero oficial— en particular, las viejas centrales como la CTM, la CROM y la CROC— ha asumido hasta ahora una posición abiertamente conservadora² del *statu quo* en el terreno político, defendiendo de esta manera sus privilegios tradicionales como sector corporativo del partido gobernante y sus espacios de negociación frente al estado, sin poder por ello detener su creciente pérdida de influencia en la determinación de las políticas gubernamentales y empresariales. Aunque no existe todavía suficiente evidencia empírica para probarlo, se puede identificar también un comportamiento adaptativo —hasta ahora exitoso— para sobrevivir a los triunfos panistas en diversos estados de la república, lo que además se puede explicar por las restricciones que los gobiernos locales tienen en el manejo de la materia laboral— debido a que la legislación y los conflictos en las principales ramas de actividad económica son de competencia federal—, y por las políticas implementadas por los nuevos gobernadores panistas en este escenario, que no se diferencian en lo esencial de las seguidas por el gobierno federal.³

Para las organizaciones dominantes en el congreso del trabajo (CT) y muy especialmente para la CTM, los costos de la transición hacia la democracia parecieron más altos que sus probables beneficios. Fue así que su comportamiento, en tanto detentadores formales de la representación de los asalariados, se adecuó a la necesidad de preservar a toda costa el carácter corporativo del PRI, los monopolios de agremiación y la discrecionalidad presidencial característicos del viejo régimen con la esperanza de que, al menos, se siguieran favoreciendo los intereses de las cúpulas. Un elemento nuevo a considerar es el mayor acercamiento entre la CTM y las cúpulas empresariales —todavía con la mediación del gobierno pero con espacios de negociación directos—, lo que muestra una creciente proclividad a transformar el viejo corporativismo estatal en otro de 'empresa'. Esto se ha traducido en un relativo éxito de la CTM para reconquistar con la complicidad empresarial —y también gubernamental— la hegemonía en sectores en disputa —por ej. en la industria automotriz— y obtener la representación de los trabajadores en empresas extranjeras de reciente creación así como en importantes localidades fronterizas donde se concentra la industria maquiladora. De esta manera, confiando por lo general en los viejos métodos e instrumentos de presión y negociación, las centrales oficiales se disponen a enfrentar un mundo laboral cada vez más alejado de los esquemas proteccionistas de regulación e intervención estatal heredados de la revolución y puestos en jaque por el nuevo modelo económico y la globalización.

Esta estrategia conservadora /adaptativa en lo político, combinada con la extraordinaria flexibilidad demostrada al enfrentar los cambios productivos y el abandono estatal de los compromisos tutelares frente a los asalariados, coloca hoy al movimiento sindical oficial ante el riesgo de perder irremediablemente su papel de actor político clave —ante una democratización real que toque el corazón del viejo sistema político (la presidencia de la república y el carácter de partido de estado del PRI)—, mucho antes de haber logrado su transformación en un actor social verdaderamente representativo, autónomo y legítimo, conforme a las reglas de la democracia.

Aun sosteniendo, como tendencia, que la defensa del *statu quo* en el terreno político caracterizó a los sindicatos y centrales oficiales más importantes, debemos observar que el

² Para calificar las posiciones sindicales frente a los diversos aspectos de la transición mexicana usamos aquí el término "conservador" en su sentido más literal, caracterizándolas entonces como aquéllas que, por diversos cálculos o razones, optan por la defensa de la situación existente y se oponen al cambio, sea con su pasividad o por medio de una movilización activa de sus recursos de poder para obstruirlo o retardarlo. Por tanto, podrá observarse coincidencias entre organizaciones sindicales muy heterogéneas, como los son las que integran la estructura sindical del país en la actualidad.

³ Aunque recientemente el dirigente cetemista Fidel Velázquez hizo declaraciones de advertencia en contra de la posibilidad de que el PAN aumentara su poder en las futuras elecciones, por el peligro de que se aprobara el proyecto de legislación laboral panista, en los hechos su comportamiento es flexible y de diálogo con los gobiernos de Acción Nacional. Igualmente el dirigente de la CROC reconoció recientemente las buenas relaciones con los gobiernos panistas en diversos estados de la república. Diario *La Jornada*, México, 8 y 12 de agosto de 1996.

comportamiento de las organizaciones integrantes del CT no fue, sin embargo, homogéneo en todos los casos. A lo largo del anterior sexenio se registraron diversos intentos de resistencia frente a las políticas gubernamentales —por ej. en la COR, donde también se dio un acercamiento con el PRD—, y críticas de diverso alcance a los estilos corporativos de liderazgo y gestión sindical (SME, STRM, etc.). Sólo cuando estas críticas coincidieron con los propósitos modernizadores del régimen y no rebasaron sus estrechos límites, los esfuerzos de renovación fueron tolerados por el gobierno y permitieron abrir alguna brecha en el monolítico esquema de representación corporativa, lo que se tradujo en el reconocimiento al pluralismo en el seno de organizaciones típicamente tradicionales —como fue el caso del SNTE—, o en el nacimiento de nuevas agrupaciones —Fesebes— que aspiraron tímidamente a redefinir la correlación de fuerzas al interior del movimiento sindical oficial. Estas fuerzas emergentes tuvieron además un comportamiento político democrático frente al proceso electoral de 1994, al dejar de actuar como instrumento priista de control del voto, como sucedió históricamente en el caso del SNTE.

Los sindicatos independientes, por su parte, seriamente debilitados por el embate de las organizaciones oficiales, los empresarios y el gobierno, carecieron de la fuerza social necesaria para empujar la transición y tendieron a replegarse frente a la presión gubernamental destinada a elevar los costos de la cercanía con las fuerzas opositoras ubicadas a la izquierda del espectro político. No puede dejarse de considerar al respecto que el abierto hostigamiento gubernamental al PRD durante el gobierno salinista y los avatares internos de este organismo político, dejaron a sus posibles simpatizantes sin la alternativa en el mundo sindical de adquirir poder o al menos aglutinar algunos apoyos para enfrentarse al sector corporativo del PRI, por medio de la representación política de aquel partido en el CT.

El proceso gradual e incipiente de reorganización de alianzas y fuerzas entre y dentro de los sindicatos oficiales e independientes cobró mayor firmeza después de la crisis política y económica de 1994-1995, indicando que en este escenario aumentan cada vez más los costos del inmovilismo. Un resultado de ello es la reciente integración de dos formaciones sindicales que se presentan como alternativas al sindicalismo tradicional. Por una parte, la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo, reanimada al calor de las luchas de los trabajadores de Ruta 100 y de otros movimientos sociales, con banderas compartidas, como el rechazo a las privatizaciones.⁴ El Foro Sindicalismo ante la Nación, por otra parte, con la presencia de 20 organizaciones muy heterogéneas que representan a importantes contingentes obreros, quienes han comenzado a dar batallas en forma articulada para defender sus posiciones independientes del gobierno frente a cuestiones decisivas, como fue el caso de la reciente reforma a la ley del Seguro Social.⁵ Aunque el grado real de autonomía frente al gobierno y las empresas no es igual en las distintas organizaciones ni pueden todavía vislumbrarse las perspectivas de esta frágil coalición, tal parece que se intensifican los preparativos para reorganizar el movimiento sindical y aprovechar en el futuro inmediato los posibles vacíos de poder que se generen cuando los viejos actores y estilos de gestión sean afectados por los vientos liberalizadores que empiezan a soplar sobre este escenario. Estos vientos son también

⁴ En la Coordinadora Intersindical participan el FAT, el SUTAU, la CROC Democrática, el SITUAM, el Sindicato de EUZKADI, entre otros. Aunque su fuerza numérica entre los salarios es muy inferior a la del Foro Sindicalismo ante la Nación, su capacidad de movilización social es muy semejante o aun mayor, como lo prueba la nutrida respuesta a su convocatoria para participar en el desfile del 1º de mayo de 1996.

⁵ Este foro se inició en 1995 a partir de la convocatoria de tres sindicatos para discutir diversas problemáticas laborales y proponer soluciones conjuntas. El primero de estos foros se ocupó del tema de la crisis económica que abatía al país y el siguiente trató la cuestión del desempleo. Recientemente, volvió a reunirse para fijar su posición frente a la reforma de la seguridad social. Se ha estimado que en conjunto agrupa a poco menos de 2 millones 150 mil trabajadores. Está integrado, entre las agrupaciones más importantes, por ASPA, ASSA, ATM, COR, SNTSS, STRM, STUNAM, SME, SNTE y CNT. Diez de las organizaciones que lo integran pertenecen al CT y ocho a la Fesebes. Agremia a trabajadores de distintos sectores de actividad económica —telefonistas, electricistas, automotrices, bancarios, pilotos de aviación, maestros y servidores públicos— y diferente régimen jurídico, (ap. A, ap. B y legislación laboral local. Datos tomados de *Enfoque*, núm. 121, semanario del diario *Reforma*, México, 28 de abril de 1996).

consecuencia de la mayor independencia que el poder judicial ha adquirido frente al ejecutivo ante las reformas constitucionales de 1995— lo que ha dado lugar a una mayor defensa de la libertad de asociación consagrada constitucionalmente— como por las presiones internacionales para convertir en realidad viejos compromisos, como el de la libertad sindical.⁶ Hoy en día el factor externo empieza a contar con mayor fuerza en el mundo laboral, obligando a todos los actores y al propio gobierno a redefinir sus estrategias e instrumentos de acción, puesto que la globalización y el proceso de integración regional provocan un nuevo reparto del poder en el que resulta favorecido el capital mientras se debilita la capacidad estatal para cumplir los compromisos de tutela con los sindicatos y trabajadores.⁷

La reforma institucional

El cambio del marco jurídico que regula las relaciones laborales ha estado a partir de 1989 predominantemente vinculado a las presiones empresariales para eliminar las rigideces proteccionistas del régimen vigente en el contexto de la modernización y globalización económica.⁸ Dado el avance vertiginoso de este proceso, mientras por el contrario, se frenaba la transición política, otro aspecto central de una posible reforma —la democratización de las relaciones entre el estado, los sindicatos y las empresas— quedó opacado hasta muy recientemente en la demanda de los actores sociales independientes así como de los partidos políticos de oposición. Por supuesto, estas demandas democratizadoras del

⁶ Las reformas al poder judicial de diciembre de 1994 se propusieron fortalecer este poder, dotándolo de una mayor autonomía y de una organización interna que condujeran a la consolidación de la carrera judicial hacia los principios de "excelencia, objetividad, imparcialidad, profesionalismo e independencia" (art. 100 de la constitución). En relación al texto de esta reforma véase, *Diario Oficial de la Federación*, 31 de diciembre de 1994. Aunque se han mostrado las insuficiencias de esta reforma y la necesidad de garantizar por medio de otros mecanismos el cumplimiento de los principios enunciados, cabe señalar que en el tema de la libertad de asociación, la suprema corte de justicia ha emitido importantes fallos que revelan una interpretación más apegada a derecho y menos política de esta controvertida cuestión. Véase al respecto la nota 16 de este trabajo. Sin que deba atribuirse mecánicamente esta nueva interpretación a la reciente reforma judicial —puesto que también se reconoce a la necesidad de una mayor fortaleza del estado de derecho, después de la firma del TLC— puede suponerse que de fortalecerse en el futuro próximo la autonomía de ese poder frente al ejecutivo, podrían aumentar las posibilidades de alcanzar una mayor vigencia de la legalidad en el mundo del trabajo, donde otrora reinó la discrecionalidad presidencial. Este sería un paso decisivo de la transición hacia un nuevo régimen laboral en un contexto democrático. En la relación con las limitaciones de la reforma judicial de 1994 véase Jaime Cárdenas García, *Una constitución para la democracia*, México, UNAM, 1996.

⁷ Un análisis del impacto de la globalización y de la integración regional sobre las formas y recursos de la acción sindical se encuentra en Ian Robinson, "Nafta, social unionism and labour movement power in Canada and the United States", en *Relations Industrielles*, vol. 49, núm. 4, 1994. Sobre la necesidad de contar con nuevas condiciones institucionales para aumentar el poder de los sindicatos puede consultarse Graciela Bensusán, "Integración regional y reforma laboral en el norte del continente", ponencia presentada en el seminario internacional Labor Rights and Standards Afta Nafta, Rutgers, The State University of New Jersey, mayo 2-3 de 1996.

⁸ Las demandas de la Coparmex acerca del contenido de una nueva legislación laboral se expresaron en diversos documentos. Los más importantes fueron sus "Propuestas preliminares para la discusión de un anteproyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo" de junio de 1989, mimeo, y el que se diera a conocer públicamente cuatro años más tarde, firmado por Adolfo Tena Morelos, donde se recogieron las conclusiones de un grupo de trabajo coordinado por esa organización patronal y convocado por el CCE, relativos a los principios rectores de una próxima reforma laboral. Este documento, estructurado en 14 puntos, fue presentado al presidente Zedillo durante su campaña electoral. Las respuestas de la CTM a estas demandas patronales se encuentran en Juan S. Millán "CTM, por qué rechazamos las propuestas del sector privado", mimeo, 1995. Un análisis de las principales fases por las que atravesó la reforma de la legislación laboral, las posiciones de los sindicatos, empresarios y los ejes posibles de una nueva regulación se encuentra en Graciela Bensusán y Carlos García, *Opiniones sindicales frente a la reforma laboral*, núm. 46, México, Fundación Friedrich Ebert, 1993. De la misma autora véase también "Los sindicatos mexicanos y la legalidad laboral", en *Revista Mexicana de Sociología*, 1/94, 1994, y "Los empresarios mexicanos y la legalidad laboral", en *Sociológica*, núm. 22, México, agosto de 1993.

mundo sindical tienen larga data en el país, pero no siempre se consideraron prioritarias al privilegiarse las reivindicaciones económicas (cambio de las políticas neoliberales, aumentos salariales, oposición al TLC, etc.) o los temas de la reforma política propiamente dicha: procesos electorales transparentes y equitativos, equilibrio de poderes, desaparición del partido de estado, etcétera.

Algo semejante ocurrió en el sector empresarial. Si bien después de los comicios de 1988, con las conocidas derrotas del corporativismo sindical, la Coparmex presionó a favor de democratizar los sindicatos y redefinir sus vínculos con el estado, se terminó por aceptar el *statu quo* a cambio del avance en las privatizaciones y en la integración del país al norte del continente.⁹ Sin embargo, la exigencia de una 'despolitización' y más aún, de una flexibilización radical de las relaciones laborales, se mantuvo latente durante toda la anterior administración.¹⁰ Este último aspecto de la demanda patronal tuvo importantes avances en los hechos, gracias a la restructuración de los más importantes contratos colectivos con la complicidad de las dirigencias y del gobierno, lo que explica por qué el tema de la reforma de la legislación laboral nunca ocupó el lugar principal en la agenda empresarial.

Gran parte de la férrea resistencia opuesta por la dirigencia cetemista para abrir la negociación de la reforma de la legislación laboral se explica por su rechazo a la más mínima democratización sindical. Aunque existe también el explicable temor de que una normatividad de por sí flexible vuelva innecesaria la presencia de liderazgos dispuestos a tolerar la violación de la legalidad o a negociarla convenientemente con el patrón, la posible pérdida de los mecanismos coactivos de agremiación y negociación colectiva—cláusulas de exclusión—amenazaría de manera directa e inmediata la sobrevivencia de los actuales monopolios de agremiación.

Mientras en los hechos la dirigencia cetemista toleró todos los retrocesos en los niveles de protección de los asalariados y dejó que las remuneraciones cayeran drásticamente a lo largo de los últimos 15 años, en el tema de la reforma de la legislación laboral emprendió una verdadera cruzada defensora del orden vigente. El argumento utilizado fue que dada la desfavorable correlación de fuerzas para los trabajadores, la aceptación de cualquier cambio abriría las puertas al sacrificio de las conquistas obreras históricas. Esta misma central mostró en cambio una posición mucho más abierta y tolerante frente a las recientes modificaciones a la ley del Seguro Social, donde si bien los intereses de los trabajadores estaban en peligro, no estaban en juego los instrumentos de control corporativo, como lo estaban en la propuesta de reforma de la legislación laboral de la Coparmex (1989) y del PAN (1995).

En agosto de 1995, como parte de una nueva estrategia de acercamiento entre la CTM y las organizaciones empresariales—en particular la Coparmex—esa central obrera adoptó el compromiso de discutir a puerta cerrada un conjunto de cambios en las relaciones obrero-patronales para promover una "nueva cultura laboral", asumiendo así y sin el aval correspondiente la representación del conjunto del sindicalismo.¹¹ Posteriormente, a esa negociación se sumaron otras organizaciones del CT, como la CROC, la CROM y la Fenasib. Es poco lo que sabe

⁹ La Coparmex planteó en diversas oportunidades la necesidad de terminar con el corporativismo y democratizar los sindicatos. Por ello entendía principalmente la promoción de la vigencia plena de la libertad sindical, con la supresión de las cláusulas de exclusión por admisión y separación, y la prohibición mediante la demanda de su despolitización. Inclusive se llegó a plantear que los sindicatos no debían realizar actividades políticas y que las directivas sindicales no pudieran ocupar ningún puesto público o cargo de elección popular mientras ejercen sus funciones. Bajo la demanda de "democratizar las huelgas" se exigía que la asamblea de trabajadores votara este tipo de movimientos, de manera que no fueran decididos por las cúpulas. Véanse al respecto los documentos citados en la nota 5.

¹⁰ Entre las demandas flexibilizadoras de la Coparmex se encuentran las siguientes: movilidad funcional y geográfica de la fuerza de trabajo, contratos temporales, por hora y de jornada reducida, facilidad de despido, limitación de las responsabilidades patronales, salarios por hora, desaparición de los contratos ley, contratos de aprendizaje, ascenso por capacitación, revisión de presentaciones laborales en empresas estatales; véase el documento de Coparmex, Concanaco y Canacintra, "Propuesta del sector privado para el sexenio 1994-2000", julio de 1994, mimeo.

¹¹ Las negociaciones entre la CTM y la Coparmex, mediadas por la STYPS, ocuparon alrededor de diez meses. Los temas se organizaron en nueve mesas, y se discutieron los siguientes aspectos de una nueva

de estas negociaciones, pero con base en el documento de conclusiones que presentaron en abril de 1996, queda claro que la CTM logró por ahora remontar las presiones a favor de la libertad y la democracia sindicales. Aunque muchos de los puntos aparentemente acordados puedan implicar reformas a la legislación, lo que supone un cambio en la rígida posición de aquella central, difícilmente podría esperarse un arreglo que contemple de manera equilibrada las necesidades de los interlocutores laborales, ante el esquema cupular y sin transparencia alguna que se utilizó para atender problemas decisivos que atañen a las empresas y trabajadores del país. Por el contrario, el acercamiento entre el sindicalismo oficial y los patrones es un indicador de la evolución de un régimen sindical de corporativismo 'estatal' hacia otro de 'empresa', donde la subordinación siga siendo el rasgo distintivo. Un esquema semejante requeriría, en efecto, de la conservación de los candados jurídicos que sostienen los monopolios de agremiación. De ahí que los patrones no muestren hoy gran interés en impulsar la democracia, altamente riesgosa ante una posible efervescencia obrera en contra de los liderazgos tradicionales que hoy asumen abiertamente su carácter de aliados del capital.

Aunque las restantes centrales y sindicatos oficiales tuvieron un papel menos protagónico y más errático frente al tema de la reforma de la ley federal del trabajo, es de esperarse que en caso de que el gobierno se decida a impulsarla atendiendo los recientes acuerdos entre el CT y la Coparmex, darán su aval a cambio de conservar sus viejos privilegios. Esto es una consecuencia de su mayor dependencia histórica frente al gobierno, dada su menor membresía y presencia en los mercados laborales, el espacio de la representación política y los órganos tripartitas laborales, controlados en su mayoría por la dirigencia cetemista.

En el seno de la Fesebes se dieron posiciones encontradas entre las fuerzas más importantes.¹² Mientras que el SME se opuso decididamente a cualquier cambio de la ley federal del trabajo, avalando los argumentos cetemistas, el STRM planteó la necesidad de abrir un nuevo capítulo sobre la productividad, para establecer la bilateralidad en los cambios tecnológicos y organizativos, en la capacitación y en el reparto de los resultados.

Paradójicamente, aunque la Fesebes contiene en su declaración de principios y en sus estatutos propósitos abiertamente transformadores del viejo corporativismo subordinado al estado, en realidad esta organización actuó hasta muy recientemente de forma conservadora frente a un posible cambio institucional, respetando los tiempos y criterios de oportunidad gubernamentales, que exigían la postergación de la modernización y democratización sindicales ante las prioridades que imponía la reforma económica: control salarial, desmantelamiento de los contratos colectivos, privatización y firma del TLCAN.¹³ En lugar de proponer cambios legales que impidieran la injerencia gubernamental en el proceso organizativo y reivindicativo, algo que afectó con graves consecuencias a varios de sus integrantes y a la misma federación, al intentar obtener su registro ante la autoridad laboral, la Fesebes dejó a la CTM el papel protagónico en la lucha en contra de la reforma laboral.

Este comportamiento se motivó —entre otros factores— a la situación particular de sus integrantes. En el caso del STRM existió una alianza pública con el ex presidente Salinas muy rentable para ambos: privatización a cambio de la conservación de los aspectos fundamentales

cultura laboral: principios de ética laboral; empleo; remuneraciones; capacitación y formación; productividad, calidad y competitividad; la empresa y su papel en la sociedad; derechos y obligaciones; conflictos y justicia laboral y política laboral del campo. Véase *Enfoque*, ...*op. cit.* Véase también un comentario crítico de los resultados de estas mesas en Javier Aguilar García, "Nueva cultura laboral: tres a la mesa", en *La Jornada Laboral*, 27 de junio de 1996.

¹² La Fesebes se formó en 1990 y agremia actualmente los siguientes sindicatos: STRM, SME, ASPA y ASSA; ATM, STYM y el SITVM.

¹³ Entre los principios adoptados por la Fesebes se encuentran: la democracia y la autonomía sindicales, la no reelección consecutiva de sus dirigentes, la no integración ni intervención como organismo en partido político alguno y el respeto a la libre afiliación política de sus miembros. Entre sus objetivos se incluye asimismo la democracia como régimen político para el país y para el sindicalismo y la democratización del movimiento obrero. Véase un extracto de la "Declaración de principios" de esta agrupación en *Trabajo*, México, núms. 3 y 4, verano-otoño de 1990.

del contrato colectivo y de la bilateralidad en cuestiones decisivas para los trabajadores. Por su parte, el SME atravesaba por un peligroso proceso de restructuración de la compañía de luz y fuerza del centro, que ponía en riesgo su protector contrato colectivo y la suerte futura de esta histórica organización. Además, no había acuerdo al interior de la nueva federación respecto a la posición a seguir: mientras el STRM proponía adoptar un nuevo capítulo en la ley federal del trabajo que se ocupara del tema de la productividad, su generación y su reparto, el SME consideraba que cualquier modificación legal sería desfavorable para los trabajadores.¹⁴

En estas condiciones, la Fesebes optó por no ejercer presión a favor de una reforma legal que eliminara muchos de los vicios que denuncian en sus documentos de fundación, como la intervención estatal en el nacimiento y en la vida de las organizaciones y en el ejercicio del derecho de huelga y que dan sustento legal al régimen corporativo. Es claro también que ni el SME ni el STRM están dispuestos a ceder los mecanismos coactivos de agremiación, como es el caso de las cláusulas de exclusión. En cambio estarían tal vez a favor de llevar a la ley otros principios democratizadores, como la exigencia de elecciones por voto universal, secreto y directo, que forman parte de sus reglas estatutarias y de las prácticas vigentes pero que constituyen una verdadera excepción en el mundo sindical.

Las organizaciones independientes, como fue el caso del FAT, han planteado, en cambio, reformas democratizadoras de mayor alcance, que buscan eliminar el sostén legal del corporativismo y de la intervención estatal. Ejemplo de esto último es la propuesta de remplazar las juntas de conciliación y arbitraje, cuya estructura tripartita es el vehículo para el control corporativo y la discrecionalidad del ejecutivo, por un sistema de justicia laboral a cargo de jueces especializados, de manera muy semejante a la solución panista de 1995. Sin embargo, ante el temor de que se tramitara entre las cúpulas sindicales, empresariales y el gobierno una reforma laboral ajena a los intereses de los trabajadores, optaron también por asumir en este tema una posición conservadora.

Estos alineamientos se repitieron en lo esencial frente a las recientes resoluciones de la suprema corte de justicia respecto a la inconstitucionalidad de las restricciones a la libertad de asociación, contenidas en dos leyes locales. Era de esperarse que la CTM y sus aliados en el CT se manifestaran en contra de cualquier avance en materia de libertad sindical, sobre todo cuando la inconformidad de las bases por la indefensión en que se encuentran sus derechos fundamentales desde hace más de 15 años augura el posible desmembramiento de organizaciones que fueron pilares de la vieja alianza con el estado. En cambio, resultaron en cierta forma sorprendentes los cuestionamientos que algunos de los sindicatos foristas hicieron de aquellas resoluciones, considerándolas como un ejemplo de intervencionismo estatal encaminado a atomizar al sindicalismo combativo. Independientemente de que en el ánimo del gobierno la libertad sindical hoy pueda verse como un paso más de la modernización laboral, entre cuyas metas estaría la promoción de relaciones individualizadas entre trabajadores y patrones y el consiguiente redimensionamiento de la acción colectiva, llama la atención que quienes se reivindican como ejemplo de un nuevo sindicalismo aspiren a conservar los poderes coactivos de agremiación que impiden, precisamente, recomponer la estructura y los liderazgos sindicales para que sirvan efectivamente a los intereses de sus representados.¹⁵ Esta posición

¹⁴ Véanse las posiciones de las dirigencias de estos sindicatos, presentadas en el foro organizado en agosto de 1989 en la cámara de diputados, en *Stunam, Dos proyectos de nación*, México, STUNAM, 1989; en Jeannette Góngora y otros, "Legislación laboral a debate", en *Trabajo*, núm. 1, 1989 y *Grupo Parlamentario del PRD*, Foro Legislación Laboral, México, Cámara de Diputados, 1993.

¹⁵ El fallo de la suprema corte de justicia, del 21 de mayo de 1996, se dio ante los amparos promovidos por el Sindicato del Personal Académico de la Universidad de Guadalajara y el Sindicato Solidaridad de Trabajadores de los Poderes del estado de Oaxaca y de organismos descentralizados. Las posiciones de los sindicatos frente a este fallo pueden consultarse en *La Jornada*, 23 de mayo de 1996. Un análisis de este fallo se encuentra en Néstor de Buen, "La Corte de los milagros" y en Román Munguía Huato, "Un golpe al corporativismo", en *La Jornada Laboral*, 27 de junio de 1996. Otros puntos de vista sobre las ven-

ha llevado a algunos analistas a sostener que las organizaciones integrantes de esta nueva formación aspiran más a ocupar los espacios del viejo corporativismo que a transformarlo. Sin embargo, puede tratarse de un punto de vista apresurado, en tanto no se conoce con precisión cuál es la opinión de muchos de sus miembros ni se ha promovido en su seno todavía un debate abierto sobre el tema en cuestión, en el que seguramente se advertirían posiciones dispares.

Los partidos de oposición —PAN y PRD— habían incorporado en sus plataformas electorales de 1991 y 1994 escuetas definiciones a favor de suprimir el corporativismo sindical mediante de una reforma laboral.¹⁶ Posteriormente volvieron a coincidir sus planteamientos a favor de la libertad sindical. No se conoce con precisión cuál es la posición oficial del PRD acerca de otros aspectos de un posible cambio institucional, aunque puede esperarse un rechazo a cualquier intento de flexibilización de los derechos laborales o de debilitamiento del poder de las organizaciones sindicales, si nos atenemos a sus orígenes cardenistas, a las posiciones de algunos de sus dirigentes vinculados al sector laboral o a las expresiones contenidas en sus documentos internos en relación con la defensa de las conquistas históricas de los trabajadores.¹⁷

El primero de estos partidos presentó recientemente (julio de 1995) una propuesta articulada de nueva ley laboral que contiene mecanismos capaces de desmontar gradualmente —y desde la base— el poder de las cúpulas corporativas. Lo que importa destacar aquí es que se trata de un modelo de regulación alternativo al de la revolución mexicana, entre otras razones porque restringe los mecanismos coactivos de agremiación y su correlato: la intervención gubernamental en el nacimiento y en la vida activa de los sindicatos. En lo que se refiere a los aspectos políticos de esta propuesta de regulación, se observa un serio esfuerzo por inducir la democratización de las relaciones laborales en tres ámbitos: el de la empresa, el de la representación colectiva de los trabajadores y el de las facultades de intervención y mediación de las autoridades laborales. Independientemente de que existen no pocos aspectos problemáticos en éste y en otros capítulos del proyecto panista, no cabe duda que este partido ha hecho una valiosa contribución a la búsqueda de una salida institucional a los complejos problemas del tránsito del corporativismo sindical a un régimen democrático de relaciones entre el estado y los sindicatos.¹⁸

Aunque hasta ahora el PAN ha gobernado en los estados a su cargo sin introducir cambios significativos en las relaciones con los sindicatos vinculados al PRI, es evidente que de conquistar este partido el poder presidencial o mucho antes (la mayoría del congreso de la unión), la aprobación de una ley como la propuesta por este partido marcaría un parteaguas en la historia de las relaciones entre el gobierno y el movimiento sindical. En esta tarea podría contar con el respaldo del PRD, si la nueva dirección de ese partido avala las posiciones de la anterior, manifestadas en forma pública por medio de un desplegado a favor de la más plena libertad sindical, incluyendo la supresión de las cláusulas de exclusión.¹⁹

tajas o desventajas de la libertad sindical en Graciela Bensusán, "La libertad sindical: sus razones y sus vías" y Jesús Campos Linas, "Aplausos a la Corte de los milagros" en *La Jornada Laboral*, 25 de julio de 1996.

¹⁶ En su programa de acción el PRD planteó en 1991 la necesidad de terminar con el corporativismo sindical y propiciar la democratización de los vínculos entre el estado y la sociedad. Esta posición se refrendó recientemente en un desplegado relativo al tema de la libertad sindical, en ocasión de la emisión al respecto de dos fallos de la suprema corte de justicia: *La Jornada*, 4 de junio de 1996.

¹⁷ Véanse por ejemplo las posiciones de diversos miembros de ese partido en *Stunam*, ...*op. cit.*, y *Grupo Parlamentario del PRD*, ... *op. cit.*

¹⁸ Un análisis de diversos aspectos de la propuesta panista de reforma laboral se encuentra en los artículos de Enrique de la Garza, Néstor y Carlos de Buen, Graciela Bensusán y Rosa Albina Garavito, entre otros, publicados en los números de *La Jornada Laboral* correspondientes a septiembre, octubre, diciembre de 1995 y febrero de 1996.

¹⁹ Véase el texto completo de ese desplegado, donde con toda claridad el PRD asume las banderas de libertad y democracia sindicales como un requisito de la constitución de la ciudadanía en México, *La Jornada*, 4 de junio de 1996.

En cualquier caso conviene concluir en este punto que una verdadera transición política a la democracia en México supone necesariamente hacer compatible el régimen sindical con sus requisitos esenciales: libertad de asociación, autonomía de las organizaciones frente al gobierno, pluralismo como opción realmente disponible en el proceso organizativo, vigencia plena del principio de legalidad, etcétera. Como lo sostiene el PRD, la constitución de un auténtico ciudadano difícilmente podría lograrse ante una mayoría de trabajadores obligados a pertenecer a un partido político o a afiliarse obligatoriamente a una organización social. Sin embargo, se trata de cambios que más allá de su necesidad deben sustentarse en un amplio consenso que todavía no se alcanza a vislumbrar en el horizonte sindical del país.

Aunque muchos de estos aspectos democratizadores de la reforma laboral deberían inscribirse en la reforma del estado en su relación con la sociedad, es de lamentarse que esta problemática continúe siendo opacada por otros aspectos de las negociaciones interpartidarias, como los electorales. De ahí que resulte atractiva la iniciativa de la Coordinadora Sindical Primero de Mayo de convocar, junto a otras organizaciones sociales, a una consulta nacional sobre trabajo y libertad sindical, que dará la oportunidad a los ciudadanos a expresar su opinión sobre temas que hasta ahora han estado sumamente descuidados en la agenda de la transición a la democracia o manejados a partir de los intereses particulares de los liderazgos vinculados al viejo y nuevo corporativismo sindical.



La restructuración del movimiento sindical

Pocos espacios han permanecido hasta ahora tan ajenos al avance de la democracia como el mundo sindical mexicano, lo cual no niega la existencia de experiencias aisladas de democratización que constituyen excepciones a la regla. Las razones de esta cerrazón están asociadas a la lentitud de la transición política pero también a la insuficiente presión social y política para romper el *statu quo* en este terreno. No puede ignorarse sin embargo el alto costo social—desde muertes hasta agresiones, despidos, pérdidas de derechos adquiridos y destrucción de sindicatos— de los intentos por recuperar para los trabajadores las formas colectivas de representación de sus intereses, en tanto las existentes—salvo escasas excepciones— han terminado por pervertirse por completo en el marco de seis décadas de corporativismo estatal.

La importancia de lograr esta recuperación salta a la vista si se recuerda el amplio espacio que ocupa la burocracia sindical en el aparato estatal mediante las diputaciones federales y locales, senadurías, representaciones en las juntas de conciliación y arbitraje y en otros órganos tripartitas, además de la presencia que tiene en los diversos mecanismos de concertación económica. Una representación subordinada al gobierno en todos estos espacios, cuando las políticas tutelares de los asalariados se abandonaron desde hace más de una década y no existe participación institucionalizada en la toma de decisiones de las empresas, no supone otra cosa que dejar en la más absoluta indefensión los intereses de una parte significativa de la sociedad. De esta manera, tanto nacional como sectorial y en el ámbito de la empresa, se imponen la unilateralidad y la verticalidad en la toma de decisiones, desvirtuándose las formas institucionales de representación y negociación que deberían permitir la construcción de relaciones equilibradas y sustentadas en el consenso.

Tal vez la situación actual del CT, al cumplir 30 años de su creación, sirva para ilustrar muy brevemente las dificultades existentes para romper con las unidades o divisiones artificiales impuestas desde arriba, así como para dar un giro al inmovilismo que lo caracteriza a pesar de la dramática condición de sus agremiados. Incapaz de asumir los actuales retos a partir de una auténtica movilización de su bases y de políticas innovadoras que—más allá del discurso—renueven sus métodos de presión cupular y amplíen su campo de acción tradicional del salario y el empleo hacia la producción, la capacitación y el reparto equitativo de los logros en las empresas competitivas, esta organización se concentra en impedir el más mínimo cambio en las alianzas internas y en conservar a ultranza la hegemonía cetemista. La creación de la Fesebes en 1992 fue valorada como una verdadera amenaza a esta hegemonía y, en consecuencia, atacada y obstruida con el apoyo gubernamental, a pesar de las afinidades entre la dirigencia telefonista y el ex presidente Salinas.²⁰ La subordinación del CT al gobierno se mantuvo incólume, a pesar de no pocas afrentas y traiciones, como la persecución y represión de liderazgos poderosos—como el petrolero en 1989— o la manipulación gubernamental de las membresías (situación que afectó a la CTM en beneficio de la CROC) para debilitar a quienes mostraran la más mínima disidencia y generar divisiones artificiales entre los liderazgos.

Hasta la fecha esta organización no sólo no ha podido convocar a la asamblea nacional del proletariado, compromiso postergado por más de 10 años por miedo a perder el control de lo que en ella ocurra, sino que tampoco ha adoptado un procedimiento acorde con las exigencias propias de la democracia para elegir a su presidente. Casi la tercera parte de sus 38 organizaciones estuvieron ausentes en el último cambio de su mesa directiva, mermando aún más la escasa credibilidad del organismo cúpula.²¹

²⁰ Prueba de ello ha sido el tortuoso proceso para obtener el registro de esa organización que terminó por conseguirse después de dos años de haberse solicitado. Muchos argumentan que el precio de esta concesión gubernamental fue demasiado alto, porque incluyó el respaldo de la dirigencia telefonista a uno de los ataques empresariales y gubernamentales más drásticos a los derechos de los trabajadores, en el conflicto ocurrido en la empresa Volkswagen en 1992. Hoy el sindicato de esa empresa milita en las filas de la Fesebes.

²¹ Véase *La Jornada*, 23 de mayo de 1996.

Esta apuesta en extremo conservadora del sindicalismo oficial ha redituado no pocas ganancias a las cúpulas, seguramente también menores en las épocas de esplendor del corporativismo, pero ha debilitado en extremo la relación con las bases alentando en éstas cada vez más las estrategias individualistas de sobrevivencia y provocando un enorme descrédito del CT. Prueba de ello fue la necesidad de suspender en 1995 y en 1996 el desfile tradicional del 1º de mayo, mientras los trabajadores, sindicatos y demás organizaciones independientes ocupaban con sus demandas económicas y políticas el espacio que dejaban las desgastadas centrales oficiales.²²

Aunque las más importantes de éstas –por su membresía, fuerza política o tradición– se mantienen atrincheradas para evitar cualquier cambio en la estructura sindical –como es el caso de la CTM, la CROM y la CROC– el peso de los acontecimientos políticos y económicos de los dos últimos años han terminado por convencer a otros sindicatos de dentro y fuera del CT de la necesidad de construir una alternativa al corporativismo tradicional. Fuerzas sindicales significativas como el SNTE, el STIMSS, el SME, el STRM, entre muchos otros, encabezan un reciente acercamiento con fines en principio deliberativos pero que pueden ampliarse en un futuro por medio de acciones conjuntas.

La reciente participación de estas representaciones en apoyo al STIMSS durante la discusión de la reforma de la ley del Seguro Social arrojó resultados positivos, porque obligó a modificar aspectos importantes de esa iniciativa presidencial y le quitó a la CTM el lugar de interlocutor sindical privilegiado –aunque el sector financiero fuera el único realmente beneficiado– que todavía conservaba en 1992 cuando se aprobó la creación del Sistema de Ahorro para Retiro. Éste es un indicador del reconocimiento oficial –así sea a regañadientes– de un mayor pluralismo en el mundo sindical, que más temprano que tarde obligará a su apertura y reorganización.

Si bien es cierto que las organizaciones integrantes del foro tienen importantes coincidencias respecto de lo que debe quedar atrás, es posible que las divergencias sean insostenibles a la hora de pensar en las alternativas de remplazo.²³ Por necesaria que resulte la construcción de una fuerte alianza intersindical con recursos de poder capaces de enfrentarse a las políticas neoliberales, las pugnas por la hegemonía del nuevo sindicalismo así como las distintas visiones acerca de cómo asumir una relación distinta frente al gobierno y los empresarios podrían debilitar o incluso desmembrar a los foristas en el futuro inmediato.

Sin embargo, como otros investigadores lo han apuntado,²⁴ no ocurrió hasta ahora el derrumbe previsto del corporativismo sindical en atención a los cambios económicos, ni

²² Así, por ejemplo, las principales demandas presentadas por la Fesebes el 1º de mayo de 1995 fueron: renegociación de la deuda externa, del TLC y de los acuerdos paralelos; promoción de una estrategia internacional para impulsar la creación de un nuevo sistema monetario y financiero mundial; concertación de un programa nacional de crecimiento económico y de un nuevo pacto social y productivo y unificación, renovación y perfeccionamiento del movimiento obrero. *Enfoque*, ...op. cit.

²³ Como quiera que sea, hay que señalar que los foristas han construido una agenda que retoma buena parte de la experiencia sindical nacional e internacional en la lucha contra las políticas neoliberales y contra el creciente poder de movilidad del capital, en una economía globalizada. Así, al fijar su posición frente al último cambio de directivas en el CT, se señalaron las siguientes metas hacia la renovación democrática del sindicalismo, muchas de las cuales podrían considerarse contradictorias y son resultado de posiciones divergentes en su seno: "Reconocer y fomentar la unidad, la pluralidad y la democracia del movimiento sindical...diseñar una estrategia económica viable que garantice la recuperación del salario y del empleo; establecer propuestas claras y consensadas sobre productividad y competitividad laborales, en las que los trabajadores y sus organizaciones sindicales elaboren planteamientos propios para encabezar los cambios en los procesos y en la cultura del trabajo; defender las áreas estratégicas de la nación...; demandar que ninguna tesis o resolución de la suprema corte o cualquier otra autoridad atente contra el espíritu y el contenido del artículo 123 constitucional y redefinir la relación de las organizaciones sindicales frente al gobierno, los empresarios, los partidos políticos (y) la sociedad..." Foro Sindicalismo ante la Nación, "Nuestra posición frente al cambio de dirigencia del CT", *La Jornada*, 23 de mayo de 1996.

²⁴ Véase Enrique de la Garza, "Reestructuración del corporativismo en México: siete tesis", en *El Cotidiano*, núm. 56, México, julio de 1993.

necesariamente la democratización del régimen político tendría que provocar su desaparición. Pero de avanzar este proceso, habría al menos que esperar que la opinión de los trabajadores –y no sólo la del gobierno, los empresarios o las dirigencias sindicales– marque el curso de acción escogido para la indispensable reconversión de los liderazgos y organizaciones existentes o en su defecto, para su desaparición. Es por ello indispensable subrayar la urgencia de trasladar este proceso al espacio de las bases, únicas capaces de poner fin con su participación a los vicios sindicales reconocidos por las propias centrales oficiales: desde la abierta corrupción hasta las formas más sutiles y encubiertas, como los sindicatos de membrete y los contratos de protección que no sólo anidan en las pequeñas y medianas empresas tradicionales sino en sectores tan modernos y pujantes como el de la maquila. Por el contrario resulta absurdo esperar que una “nueva cultura laboral” emerja de una negociación cerrada y con la única interlocución de quienes han sido hasta ahora los principales beneficiarios del corporativismo y sus lacras: las dirigencias sindicales y empresariales, y los gobiernos posrevolucionarios.

Tampoco puede esperarse que el solo relevo del liderazgo en la CTM después de más de 50 años de reelecciones sucesivas de Fidel Velázquez, provoque la democratización de la central. Sin negar la posibilidad de turbulencias y desmembramientos por la dificultad de mantener la unidad de corrientes diversas como las que existen en su seno, que pugnan por imponerse en una próxima sucesión de la dirección, cabe pensar que sin una transformación radical de sus estructuras y reglas estatutarias y la participación real de las bases, lo más probable es que se confirme la tendencia actual a aprovechar los mecanismos internos de control para ponerlos al servicio de la subordinación a los intereses empresariales. Sólo en un contexto político plenamente democrático, que penetrara el verticalismo y la opacidad característicos de la contienda interna en la CTM posibilitarían alguna oportunidad a quienes advirtieron en su seno la necesidad de una transformación radical de los estilos y formas de la gestión de los intereses de los asalariados.²⁵

Aunque con carácter de excepción, no pueden dejarse de mencionar las experiencias sindicales tanto de transformación interna como de redefinición de los vínculos externos, ocurridas en los últimos años, que dan prueba de la lenta penetración en el mundo sindical de las tendencias democratizadoras y marcan las pautas de un cambio gradual y pacífico hacia formas corporativas compatibles con un régimen político de esas características. Tal vez el mejor ejemplo de ello sea el del SNTE, a partir del relevo en 1989 del grupo Vanguardia Revolucionaria, que ejerció el control del sindicato durante 17 años. Como consecuencia de este recambio en el liderazgo y de las reformas estatutarias de 1992, se observa en este caso un creciente reconocimiento en la institucionalidad interna y en sus prácticas del pluralismo interno, los métodos de representación proporcional para los procesos de competencia interna, la ampliación de la participación seccional en los eventos deliberativos y electivos de carácter nacional, el voto directo en los procesos electorales y el control del manejo de los recursos materiales y financieros. Todos estos cambios fueron demandas de las corrientes internas más preocupadas por la democracia, como fue el caso de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, cercana a las fuerzas de izquierda en el espectro político nacional.

Precisamente, otro aspecto crucial del nuevo SNTE es el que se refiere a su relación con el PRI. Después de más de cinco décadas de ‘simbiosis’ completa, se optó por cancelar la afiliación corporativa a ese órgano político aunque individualmente algunos miembros de su dirigencia

²⁵ Un buen ejemplo –tal vez el único conocido– de un nuevo tipo de liderazgo en el seno de la CTM es el de Juan S. Millán cuyo discurso no se diferencia esencialmente del de otros dirigentes ‘modernos’, como los de la Fesebes. La visión de este dirigente –a cargo de la secretaría general del PRI– acerca de la actual coyuntura y en particular de los riesgos de una ruptura dentro del CT se encuentra en *Enfoque, ...op. cit.* Este dirigente ha sido un actor protagónico, desde la formulación de la idea hasta las negociaciones y conclusión, del acuerdo obrero patronal sobre la nueva cultura laboral. La justificación de esta alternativa se encuentra en Juan S. Millán, “Nueva cultura laboral en México”, conferencia impartida en el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresas (IPADE), s.f., versión estenográfica; y del mismo autor, “Nueva cultura laboral: El caso de México”, Seminario Regional Panamá, Panamá, 9 y 10 de mayo de 1996.

conservaron los vínculos personales que los unían. El deslinde tuvo no pocas consecuencias. Desde una mayor profesionalización del quehacer político del sindicato destinada a buscar la satisfacción de los intereses del magisterio mediante cargos de elección que pueden provenir de cualquiera de los partidos políticos en contienda, hasta un papel verdaderamente innovador en los comicios federales de 1995, cuando esta organización creó un organismo de observación electoral, en lugar de actuar como cómplice del fraude.

En relación con esta experiencia habría que agregar que la transformación alcanzó también – aunque en menor medida – a su vínculo con la secretaría de educación pública, aumentando en algunos aspectos su autonomía y mejorando su imagen ante los propios maestros, lo que le permitió frenar en parte un proceso de pérdida de influencia en la determinación de la política educativa nacional que se inició en los setenta con el programa desconcentrador del ex presidente López Portillo y continuó después en el Programa de Modernización Educativa de Salinas.²⁶

Aunque el balance global de los resultados de la democratización del SNTE no está exento de saldos negativos, y muchos de sus críticos resaltan sus notorias insuficiencias, aquí nos interesa destacar este caso como evidencia de la posibilidad de asumir la transformación de los espacios corporativos, incluso en una organización con más de un millón de afiliados a escala nacional, sin poner por ello en peligro la estabilidad social o la posibilidad de conservar la unidad de las corrientes que los integran. Ambos riesgos han sido frecuentemente invocados como pretexto – desde las filas gubernamentales, sindicales, empresariales e incluso académicas – para mantener el *statu quo* en este escenario.

La apertura política

La apertura gradual del sistema político no ha tenido, como se dijo, un correlato equivalente en el mundo sindical. Así, por ejemplo, mientras la legislación electoral ha experimentado sucesivas reformas con miras a ampliar la transparencia y la equidad en la contienda partidaria de la que resulta la representación política de los mexicanos, no ha habido avance legal alguno para lograr algo semejante en el terreno de la representación sindical. Sin embargo, es necesario observar que el impacto en este ámbito de los cambios políticos ha sido significativo y que de concretarse una real democratización del régimen se configuraría un contexto favorable a la resolución del principal dilema sindical de nuestros días: la transformación o su desaparición.

En primer lugar cabe observar algunos cambios en el papel tradicional del corporativismo sindical en el control del voto e incluso en la orquestación del fraude electoral. En propio interés, dada las cuotas de poder otorgadas a la burocracia sindical integrante del sector obrero del PRI por medio de cargos de elección popular, los sindicatos formaron parte de la maquinaria electoral de ese órgano político. Sin embargo, la mayor competencia política sobre todo a partir de 1988 – cuando la oposición en conjunto alcanzó oficialmente casi 50 % de la votación – y el cambio de algunas reglas electorales ha trastocado la importancia de esta función sindical y contribuido a la pérdida de peso político en el seno del partido oficial.²⁷

La derrota de una parte significativa de las candidaturas vinculadas al sector obrero del PRI en esa elección puso de manifiesto el desgaste y la pérdida de legitimidad de la burocracia sindical. En la elección siguiente (1991), buena parte de la recuperación experimentada en las urnas por este sector tuvo su origen en factores ajenos a las candidaturas obreras, como el

²⁶ La información relativa a esta experiencia proviene de Aldo Muñoz, *La reforma estatutaria del SNTE de 1992*, tesis de maestría, México, Flacso, 1996. Una visión crítica de este proceso se encuentra en Susan Street, "La dignidad magisterial" y Gerardo Peláez Ramos, "El nuevo ascenso magisterial", en *La Jornada Laboral*, 25 de julio y 27 de junio de 1996, respectivamente.

²⁷ Un análisis de la disminución de candidaturas a puestos de elección popular correspondientes al sector obrero del PRI se encuentra en Juan Reyes del Campillo, "El movimiento obrero en la Cámara de Diputados", en *Revista Mexicana de Sociología*, México, IIS-UNAM, III/90.

éxito del Pronasol en la manipulación del voto, y el extraordinario —como artificial— manejo de las expectativas de desarrollo económico por parte del ex presidente Salinas. Igualmente en 1994, el *voto del miedo* originado en una campaña gubernamental que aprovechó eficazmente el temor de la población a un cambio político abrupto volvió a favorecerlos sin que se pudiera arriesgar la hipótesis de una mayor confianza de los votantes en los candidatos del sector obrero. Para nadie es un secreto, y menos para el propio PRI, que en la actual situación de quiebre de las expectativas de desarrollo y descalabro económico, el reparto de cuotas de poder entre candidaturas desprestigiadas y alejadas de las bases no es el mejor camino para recuperar el terreno ganado por la oposición y frenar su indiscutible avance en elecciones adecuadamente vigiladas por la sociedad y los partidos políticos. Esto augura, por lo menos, sombríos días para una dirigencia que aspira a preservar sin cambios en su relación con la base, buena parte de sus privilegios políticos.

Si bien en todos estos episodios la CTM, la CROC, la CROM y otros miembros del CT siguieron prometiendo alegremente votos a favor del PRI, es claro que han tenido que suavizar sus anteriores presiones corporativas, ante la vigilancia de la sociedad en contra de estas prácticas. Prueba del deterioro de su capacidad de influir en el voto de sus agremiados es que en la última elección el sector empresarial se dedicó abiertamente a reforzar las campañas de promoción del voto priista, pretendiendo inducir el comportamiento electoral de quienes están a su servicio y amenazando públicamente con el desastre económico en caso de que triunfara la oposición.

Aunque la CTM ha tenido éxito al detener en la XIV asamblea del PRI (1991) los embates modernizadores encaminados a desaparecer los sectores y ciudadanizar el partido y en 1995 obtuvo a su favor el puesto de secretario general de ese organismo para un prominente miembro de sus filas —tal vez uno de los liderazgos más modernos de la central— es difícil predecir lo que pueda ocurrir en un próximo intento de reforma de ese partido. En prácticamente todos los temas a abordarse en su XVII asamblea nacional, el sector sindical corporativo puede resultar afectado por las decisiones que se tomen.²⁸

Lo que importa destacar aquí es el papel conservador jugado en la transición por la CTM a lo largo de los últimos años, al oponerse y hostilizar discursivamente la emergencia en 1988 de una fuerza política de izquierda desprendida del propio partido gubernamental que aspiraba a la democratización del régimen y el partido de gobierno. Igualmente su dirigencia fue uno de los más agresivos impugnadores del EZLN en 1994, llamando en ocasiones abiertamente a la represión y, más recientemente, en ocasión de los tristes acontecimientos de Aguas Blancas, donde perdieron la vida 17 campesinos, otra vez se cumplió el lamentable papel de legitimador del represivo comportamiento de las autoridades del estado de Guerrero.

En cambio, a pesar de los frecuentes ataques al PAN en las campañas electorales, la CTM encontró en las relaciones con los gobiernos de ese partido la oportunidad de recuperar parte de su autonomía sin perder por ello interlocución, lo que tal vez en el futuro lleve a esta central a modificar su percepción de las ventajas y desventajas de la transición política. Un ejemplo de ello es la firma (mayo de 1996) en el estado de Chihuahua —en donde el PAN está a cargo del poder ejecutivo— de un acuerdo entre los diversos sectores de la sociedad y el gobierno para mejorar el clima laboral, en el que la CTM tiene un lugar destacado, como lo recordó con insistencia y reconocimiento el gobernador al presentar este acuerdo. Es cierto que un gobierno panista supone para ésta y otras centrales tradicionales, acostumbradas a beneficiarse mediante concesiones y privilegios diversos, la pérdida de parte de sus recursos de poder

²⁸ Estos temas son: doctrina y principios; compromisos del PRI con la sociedad; normas de organización partidista y nuevos documentos y propuestas de partido, "Convocatoria a la XVII asamblea nacional", *La Jornada*, 27 de junio de 1996. Hasta donde se sabe, la posición cetemista frente a las propuestas de reforma de su partido se distingue por intentar preservar el poder para las estructuras sectoriales del mismo, la defensa de la justicia social y los derechos históricos de los asalariados y el derecho de los sindicatos a realizar campañas de afiliación política— tanto individual como colectiva. Véase el documento de la CTM, "Propuestas de la CTM en relación al documento base para la XVII Asamblea Nacional del PRI", 1996; mimeo. Este último aspecto entraría en contradicción con la reciente aprobación de la reforma política en el congreso de la unión, donde se estableció la prohibición de la afiliación colectiva a los partidos políticos.

político y económico, pero a la vez constituye una oportunidad para aprender sin demasiados riesgos, dado que todavía no existen opciones sindicales verdaderamente competitivas, a ejercer la representación de sus agremiados por vías alternativas a la de la negociación marcadamente centralizada y política que utilizaron por más de 50 años.

Una excepción al comportamiento conservador del sindicalismo oficial frente a la apertura política se dio en el caso del liderazgo de los trabajadores petroleros, donde la indisciplina al liberar el voto de sus agremiados y, según se dice, al apoyar con recursos económicos la candidatura opositora de Cuauhtémoc Cárdenas en 1988, fue severamente castigada un año después con el encarcelamiento de Joaquín Hernández Galicia, *La Quina*, entre otros. Cabe señalar que en esa oportunidad el PRI perdió casi en la totalidad de los distritos petroleros del país y que esa tendencia se ha mantenido en los procesos electorales locales de los últimos años.

A diferencia de lo ocurrido en 1988, el último proceso electoral a nivel federal (1994) contó en cambio con importantes sindicatos pertenecientes a las filas del CT comprometidos con la democracia. Fue el caso de los integrantes de la Fesebes y del SNTE, quienes crearon organismos de supervisión electoral o por lo menos participaron en otros integrados por diversas fuerzas sociales como observadores del cumplimiento de la legalidad de estos procesos y refrendaron públicamente la libertad del voto de sus agremiados. Al aumentar las posiciones sindicales que buscan guardar una auténtica independencia frente al gobierno actual y su partido, como se expresa en el nuevo foro de los 20 sindicatos, es de esperarse que se asuma también una participación mayor en las tareas que conduzcan a posibilitar la alternancia partidaria así como acercamientos con otras fuerzas de oposición que permitan ampliar la representación política de los asalariados al margen del PRI.

En el seno de las organizaciones independientes y, muy en particular, en la Coordinadora Intersindical Primero de Mayo, los acercamientos con movimientos sociales como el de SUTAU o el MPI y también con las fuerzas zapatistas, esbozan una alternativa política frente a la alianza tradicional con los partidos. Las perspectivas de esta opción de izquierda, de corte movimientista antes que gremialista, son todavía inciertas, como lo es el mismo proceso de pacificación en Chiapas y la emergencia del EZLN como fuerza política inscrita en juego institucional. Igualmente lo es la perspectiva de un sindicalismo menos politizado y más involucrado en los problemas de la producción, que busca ser copartícipe de los retos que trae la globalización cuando su interlocutor en las empresas sigue prefiriendo la unilateralidad. Para ambas opciones el problema fundamental es el de la renovación de sus recursos de poder, cuando el capital se encuentra favorecido por su irrefrenable movilidad, adquirida gracias a las garantías que les ofrece la globalización y los procesos de integración regionales.

La agenda para la transición laboral

En el análisis expuesto puede advertirse la existencia en México de un bloque sindical abiertamente conservador en lo político mientras emerge otro—con dos alternativas diferenciadas— a favor de la transición a la democracia y, por supuesto, de la lucha por un cambio drástico de la política económica que promueva la reactivación en condiciones de equidad.²⁹ La

²⁹ A diferencia del papel conservador que jugó en el país gran parte del movimiento sindical, vale la pena revisar la experiencia del sindicalismo brasileño durante la transición política hacia la democracia en los ochenta, cuando los trabajadores metalúrgicos y su organización se convirtieron en un factor clave de la democratización. La formación de la CUT y del PT, inaugurando un nuevo tipo de relación entre la acción sindical y la política, marcaron el rumbo de esa transición, que llevó a una verdadera reconversión de los sindicatos tanto en su capacidad de representación social como por su aporte innovador en la promoción de la productividad y competitividad de las empresas brasileñas. Un análisis de los logros y limitaciones de esa experiencia se encuentra en Angélica Cuéllar y Severo Salles, "El movimiento obrero brasileño en la década de los ochenta", en Mario Trujillo Bolio, *Organización y luchas del movimiento obrero latinoamericano*, México, Siglo Veintiuno editores, 1988 y María Silvia Portella de Castro, "Possíveis estratégias sindicais frente a reestruturação produtiva no Brasil", en Silvia Portella de Castro y Achim Wachendorfer, *Sindicalismo latinoamericano, entre la renovación y la resignación*, Caracas, Nueva Sociedad, 1995.

animadversión entre estas opciones es creciente y probablemente desemboque en una ruptura en el seno del organismo cúpula hegemonizado por el primero. Lo que ocurra en esta disputa por los espacios y proyectos en el mundo sindical será sin duda influido por el proceso mismo de remplazo en la CTM al término del actual periodo o antes, en caso de ausencia de su dirigente. Esto se debe a que esta central conserva el control sindical de sectores económicos claves, como el automotriz, que deberían ser hoy punteros de la lucha por el fortalecimiento de las formas de acción colectiva frente al poder omnímodo del capital trasnacional.

Quizás hasta ahora el hecho más importante a destacar es la emergencia de alternativas al corporativismo tradicional que suman rápidamente importantes contingentes de trabajadores y que pueden crecer aún más vertiginosamente a medida que diversas corrientes sindicales dentro de las agrupaciones más tradicionales empiecen a advertir los costos de seguir aferrándose a un sistema político profundamente desgastado que ya no ofrece soluciones efectivas al problema de la gobernabilidad ni mucho menos al de la legitimidad. Este factor de aceleramiento —la presencia de alternativas— tiene todavía que superar numerosas dificultades que pudieran impedir el diseño de estrategias sindicales de acción conjunta frente a la transición política y económica. Sin embargo, después del estrepitoso fracaso del modelo económico seguido a partir de la crisis de 1982 y del estallido de una crisis política inédita en el país a partir de los acontecimientos de 1994, es de esperar que los sectores sindicales reformistas en lo político y lo económico busquen una mayor participación en la gestación de un nuevo orden. Difícilmente esta participación pudiera darse en forma aislada, algo que parecen estar advirtiendo tanto los foristas como los integrantes de la coordinadora intersindical a que hicimos referencia.

Se ha sostenido que el tránsito de un régimen sindical de corporativismo estatal hacia otro compatible con la democracia —sea cercano al pluralismo o al corporativismo social— es uno de los procesos más complejos del cambio social y que exige pasar por un largo periodo de confrontaciones abiertas entre las distintas opciones organizativas. En efecto, el caso mexicano parece corroborarlo y obliga a un esfuerzo específico en la transición política que elimine o por lo menos reduzca el riesgo de una proliferación caótica e inmanejable de conflictos inter o intra gremiales y obrero patronales como única manera de obligar a quienes se resisten al cambio.

La configuración de una agenda propia que en el marco de la reforma política y del estado llevara a ampliar los consensos más allá de las fuerzas políticas en ellas representadas y convenciera a los beneficiarios del viejo régimen de que pueden también sacar ventajas del cambio, parece en consecuencia indispensable. Aquí nos limitaremos a recoger los principales ejes de esta agenda que deberá conducir a la gestación de un nuevo pacto laboral encaminado a remplazar la alianza histórica entre el estado y los sindicatos —convertida después en subordinación— por otro arreglo compatible con el nuevo contexto democrático.

En primer lugar, el rediseño de la institucionalidad debe permitir la modernización de las relaciones laborales atendiendo tanto a los requerimientos de la transición política como del cambio de modelo económico.³⁰ No ha sido todavía suficientemente entendido el papel clave de la institucionalidad vigente en el sostenimiento del autoritarismo—corporativismo laboral en las seis últimas décadas y más en general, en la construcción del sistema de dominación posrevolucionario. Tal vez valga la pena recordar que la creación del PNR en 1929, la adopción de la ley federal del trabajo en 1931 y la corporativización del PRM en 1938 formaron parte esencial de la consolidación de un presidencialismo sin límites precisos en el ejercicio del poder y con un margen amplio de discrecionalidad en el manejo de las instituciones.³¹

³⁰ Este último aspecto de la reforma laboral no ha sido considerado aquí en tanto ha sido abordado en otros trabajos, véase Graciela Bensussán, "Integración regional y reforma laboral en el norte del continente", ...*op. cit.*

³¹ La relación entre la legalidad laboral y la formación del sistema político mexicano se examina en Graciela Bensussán, *Institucionalización laboral en México. Los años de la definición*, tesis de doctorado, México, FCPyS, UNAM, 1992.

La reforma del estado no puede por tanto ignorar la necesidad de demoler los pilares del autoritarismo laboral sin por ello dejar de ofrecer a los trabajadores la protección que requieren en sus relaciones con el capital. Igualmente habrá que construir los canales institucionales que permitan dirimir con relativo equilibrio los conflictos de intereses, ofreciéndole a los trabajadores mecanismos nuevos —al lado de los existentes, como es el caso del derecho de huelga— que hagan posible que sus intereses estén presentes y sean considerados a la hora de tomar las decisiones nacionales, sectoriales y de nivel micro que pudieran afectarlos. En suma, se trata de replantear las formas de intervención del estado en el mundo del trabajo para imponer aquí un auténtico estado de Derecho donde la tutela de los más débiles no se combine con el control corporativo.

Un segundo aspecto de la agenda es el de la modernización y fortalecimiento de los sindicatos, como forma privilegiada de la representación colectiva de los intereses de los trabajadores. Tanto por los imperativos que trajo el cambio económico como por la crisis de legitimidad que se deriva de los vínculos entre las organizaciones sindicales más importantes y el partido de gobierno y aún más por el alejamiento de las reglas y prácticas democráticas, se trata de una asignatura pendiente que no podrá postergarse. Su conexión con la reforma del estado es evidente: después de décadas de corporativismo, la reconstitución del sistema de representación social es imprescindible para transitar hacia formas democráticas de gobernabilidad y, a la vez, para buscar mediante de nuevas formas de concertación, un mínimo equilibrio entre los intereses encontrados.

El alejamiento del estado de sus compromisos tutelares con los asalariados obliga a los sindicatos a buscar fuerza en un acercamiento, participación y movilización creciente de bases muy heterogéneas y en la generación de alianzas adecuadas. Se requiere también una presencia e injerencia cada vez mayor en los problemas de la producción que lleven a las empresas a ser competitivas, además de poder sindical para imponer un reparto equilibrado de los resultados. Reconstruir entonces —poniendo fin a la simulación propia del esquema actual de concertación tripartita— las instancias nacionales, sectoriales, de la empresa de negociación y definición de políticas es urgente, si se quiere verdaderamente influir en el rumbo del país y evitar los desequilibrios a que condujeron las decisiones tomadas vertical y unilateralmente. Igualmente es necesario el apoyo de una representación política que defienda las reivindicaciones de los trabajadores y presione por la adopción de políticas económicas que tomen en cuenta sus intereses. Más allá del espacio nacional y ante la globalización económica, los sindicatos tendrán que conformar nuevas alianzas con sus pares de otros países para luchar por limitar la viabilidad de una competencia sustentada en los bajos salarios y en la destrucción de los derechos de los trabajadores.

Otra cuestión central es la adopción de los cambios organizativos necesarios para atender formas de negociación cada vez más descentralizadas de la empresa, para lo cual resultan contraproducentes las estructuras centralizadas propias del corporativismo mexicano. A todos los niveles —nacionales, sectoriales y de la empresa— se requieren liderazgos capaces de convertirse en verdaderos interlocutores.

Todos estos retos suponen como condición necesaria —aunque no suficiente— la democratización de la estructuras de representación y de los liderazgos. Además de cambios institucionales —en la ley laboral y en los estatutos sindicales— se requiere una fuerte discusión interna de los proyectos y formas de acción que permitan una gestión eficaz de los intereses de los trabajadores en el nuevo contexto económico, político y social de nuestros días.

Finalmente cabe incluir aquí la necesidad de democratizar las relaciones laborales en el seno de las empresas, de manera de ofrecer a los trabajadores verdaderas alternativas a los métodos de confrontación como única opción para que su voz sea escuchada. En este caso también, más allá de la necesidad de crear un entorno social favorable al aprovechamiento de las nuevas formas de organización del trabajo mediante de las cuales se aumenta la productividad, hay una necesidad política que atender en la eliminación del autoritarismo en la empresa. En condiciones de extrema desigualdad y de muchos años de sacrificio, la presión del desempleo puede ser un recurso para disciplinar la fuerza de trabajo siempre que se cuente

a su vez con medios de coacción para desalentar la emergencia de la conflictividad latente, aumentando los costos de la confrontación. En un contexto de democratización del sistema político puede resultar muy riesgoso carecer de canales adecuados para procesar las diferencias y gestar el consenso en la empresa. Esta cuestión cobra creciente importancia, en tanto en las nuevas condiciones económicas y políticas del país ese consenso ya no podrá provenir exclusivamente de las negociaciones cupulares y centralizadas ni de las discrecionalidades presidenciales, características del viejo populismo.

Tanto los sindicatos que hasta ahora se oponen o buscan retrasar la transición como quienes se suman paulatinamente a la promoción de la democracia deben vencer las inercias heredadas del viejo modelo de corporativismo sindical, donde la rigidez suele compensarse con la transgresión de la legalidad. El origen revolucionario de ese modelo o las ventajas que en circunstancias muy distintas a las actuales alguna vez ofreció a los asalariados ya no pueden darle legitimidad ni mucho menos futuro.

Siglas

PRI	=	Partido Revolucionario Institucional
PNR	=	Partido Nacional Revolucionario
PRM	=	Partido de la Revolución Mexicana
PAN	=	Partido Acción Nacional
PRD	=	Partido de la Revolución Democrática
Coparmex	=	Confederación Patronal de la República Mexicana
CTM	=	Confederación de Trabajadores de México
CROC	=	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
COR	=	Confederación Obrera Revolucionaria
CNT	=	Consejo Nacional de los Trabajadores
CROM	=	Confederación Regional Obrera de México
FAT	=	Frente Auténtico del Trabajo
Fesebes	=	Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios
SME	=	Sindicato Mexicano de Electricistas
STRM	=	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
ASPA	=	Asociación Sindical de Pilotos Aviadores
ASSA	=	Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación
ATM	=	Alianza de Tranviarios de México
SNTE	=	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
CT	=	Congreso del Trabajo
TLCAN	=	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
STyM	=	Sindicato de Técnicos y Manuales
SITVM	=	Sindicato Independiente de Trabajadores de Volkswagen de México
SUTAU	=	Sindicato Único de Trabajadores del Autotransporte Ruta 100
STIMSS	=	Sindicato de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social
STUNAM	=	Sindicato de Trabajadores de la UNAM
EZLN	=	Ejército Zapatista de Liberación Nacional