

R

ECONVERSION INDUSTRIAL: CONCERTACION SOCIAL Y DERECHOS LABORALES EN MEXICO

35



Graciela Bensusan*

I. Introducción

Diversos documentos e instrumentos de planeación económica elaborados por la anterior administración dan fundamento al proceso de reconversión industrial emprendido con mayor vigor en el sector paraestatal a partir de 1986. Entre ellos, el Plan Nacional de Desarrollo (1983-1988) y el Programa Nacional de Fomento Industrial y Comercio Exterior (1984) contemplan las transformaciones de fondo en los aparatos productivo y distributivo requeridas para avanzar en la recuperación económica. Bajo aquel marco fue aprobado a fines de 1985 un conjunto de medidas dirigidas a reorientar la economía hacia el mercado externo, diversificando las exportaciones. De ellas destaca la solicitud de ingreso al Gatt, aceptada por este organismo al año siguiente.¹

* Profesora del Departamento de Relaciones Sociales UAM-X.

¹ En cuanto a los antecedentes del proceso de reconversión industrial en el sector paraestatal véase, *Las razones y las obras. Gobierno de Miguel de la Madrid*, FCE, México, 1987. pp. 721 y siguientes.

Los tiempos de "emergencia nacional" a los que hacía referencia el presidente De la Madrid en su mensaje del 21 de febrero de 1986 —en alusión a la caída del precio del petróleo y al impacto socio-económico de los sismos de septiembre de 1985— volvían a colocar la modernización del aparato productivo en el centro de las acciones gubernamentales dirigidas a reactivar la economía, en particular, a través del impulso al sector externo. En aquella oportunidad el Presidente pidió a los empresarios y a los trabajadores que comprometieran sus esfuerzos para elevar la eficiencia y la productividad de las fuentes de empleo. Con igual demanda el Primer Mandatario se dirigió a ambos factores de la producción durante su cuarto informe de gobierno.²

La viabilidad de la concertación depende de ciertos factores sociopolíticos, referidos principalmente a la situación por la que atraviesan los interlocutores sociales y a su relación con el Estado.

La reconversión industrial, término acuñado en España y acogido en el país por las autoridades en materia de comercio y de industria, fue definida por el titular de la Secretaría de Energía, Minas e Industria Paraestatal a fines de 1986 como un "proceso de modernización tecnológica, productiva y de organización de las empresas y ramas industriales, con el propósito de darles competitividad y eficacia

e imprimir un nuevo ritmo al desarrollo nacional".³

Como resultado de experiencias con características semejantes han tenido lugar recientemente en México transformaciones de diversa índole en los procesos de trabajo, en la estructura de la propiedad y en las relaciones laborales de diversas ramas de la economía. Es el caso de las telecomunicaciones, la industria minera y siderúrgica, la electrodoméstica, la de transporte por ferrocarril, aviación, autotransporte y automotriz, la cementera, la del calzado y la textil.⁴

Vinculado a aquellas experiencias, tuvo lugar un número importante de conflictos obrero-patronales —aproximadamente treinta en el año de 1986— provocados por el cierre temporal o definitivo de las empresas, el despido de trabajadores eventuales y de planta y la disminución o desaparición de las condiciones de trabajo pactadas en la contratación colectiva.⁵

En la mayor parte de los casos la resolución de aquellos conflictos implicó un retroceso en los derechos adquiridos por los trabajadores a lo largo de varias décadas de lucha. Abundaron al respecto las decisiones unilaterales en las que el punto de vista empresarial fue impuesto a través de los mecanismos y procedimientos previstos en el ordenamiento jurídico con el aval de las autoridades laborales y, en ocasiones, con la complicidad de los dirigentes sindicales.

Frente a ello, la necesidad de evitar la confrontación en las experiencias de reconversión y de impulsar con tal propósito la concertación entre obreros y patrones constituyen aspiraciones presentes tanto en el discurso oficial como en el de las organizaciones sociales. Más aun, la concertación entre los factores de la producción fue considerada por la Secretaría de Minas e Industria Paraestatal como uno de los tres principios rectores de la reconversión en ese sector.⁶

Aún cuando no fueron definidos los rasgos de un proceso concertado de reconversión puede decirse, conforme a otras experiencias, que se trata de un método orientado a forjar el consenso en torno a los lineamientos, objetivos, estrategias y procedimientos relativos a aquella acción, fijando la responsabilidad de las partes así como los respectivos beneficios y sacrificios que de ella resulten. Con ello se buscaría "humanizar" tales experiencias, al

² *La Jornada*, 22 de febrero y 2 de septiembre de 1986.

³ *Las razones y las obras...*, *Op. Cit.*, pp. 724 y 725.

⁴ *El Cotidiano* No. 15 enero-febrero 1986, pp. 58 y 59.

⁵ *Ibid.*

⁶ *Las razones y las obras...*, *Op. Cit.*, p. 725.

ajustar las exigencias de las nuevas tecnologías y del mercado a las necesidades de los trabajadores afectados por ellas.⁷

La viabilidad de la concertación depende, entre otros, de ciertos factores socio-políticos referidos principalmente a la situación por la que atraviesan los interlocutores sociales y a su relación con el Estado. Al respecto se han indicado como requisitos de la concertación la vigencia de la libertad sindical y, más en general, de las libertades democráticas; un alto grado de representatividad de las organizaciones sociales involucradas en el diálogo; el equilibrio del poder de negociación entre las partes y el Estado; una definición precisa de la función del Estado en el procedimiento; un pacto político que respalde y garantice la seriedad de los acuerdos y la disponibilidad, por parte de todos los protagonistas, de la información relativa a los problemas sobre los que recae la concertación.⁸

Las condiciones recién señaladas distan de ser una realidad en la sociedad mexicana de nuestros días. Aunque sin pretender ofrecer un análisis minucioso de cada una, nos proponemos describir aquí los principales obstáculos que de ellas se derivan para impulsar en el país un amplio proceso de concertación capaz de resolver, entre otros, los problemas laborales originados por la reconversión (II). En particular nos interesa destacar los vínculos entre aquellos obstáculos y el marco jurídico actual de las relaciones laborales. Con ello se pretende poner de manifiesto aquellos aspectos de la legislación y de la práctica en la materia que deberían modificarse para remplazar las soluciones autoritarias y permitir una participación institucionalizada de los trabajadores en la toma de decisiones que pueden afectarlos, como es el caso de las que se adoptan en los procesos de reconversión industrial (III).

II. Los obstáculos de la concertación: actores y pactos en la crisis económica

En la búsqueda de las condiciones que permitan promover en México formas concertadas de reconversión industrial surge, como uno de los problemas principales, el de la situación por la que atraviesa el movimiento obrero. Deteriorada su posición como consecuencia de la inmovilidad en que se tradujo el mantenimiento de su "alianza histórica" con el gobierno en la crisis económica y puesta entonces de manifiesto la ineficacia de los tradicionales mecanismos de negociación cupular, la burocracia sindical vinculada al aparato oficial se encuentra hoy incapacitada para revertir las tendencias autoritarias que se observan en el terreno de las relaciones laborales. El fracaso de sus esfuerzos para corregir aquellos aspectos de la política económica de la pasada administración que perjudicaron los intereses de sus representados —situación que pone en peligro su liderazgo— revela el fuerte desequilibrio entre el poder de negociación de las organizaciones obreras y el de los empresarios frente al Estado.

La historia de las luchas obreras en ese sexenio ofrece numerosas pruebas de lo anterior. Aquí nos limitaremos a ilustrarlo a la luz del debilitamiento del tripartismo en el órgano encargado de determinar los salarios mínimos y de la evolución de los pactos celebrados entre el gobierno, los empresarios y las organizaciones obreras en los años de la crisis económica (a).

El pacto político que por más de cuarenta años avaló la negociación obrero-patronal, examinada a resolver los conflictos laborales en forma acorde a las necesidades derivadas de los modelos de crecimiento económico impulsados por el Estado mexicano, se encuentra hoy en entredicho. No sólo por el creciente malestar de los trabajadores, para quienes *la alianza con el gobierno* representa cada vez más un débil argumento en favor de la postergación de sus aspiraciones. También entre los empresarios —sus principales beneficiarios— abundan las críticas que, reunidas en torno a la idea de la modernización política, buscan el fin del corporativismo y con él, el de los nexos entre los sindicatos y el partido oficial (b).

⁷ Emilio Morgado Valenzuela, "Crisis económica y relaciones de trabajo" en *El Sindicalismo Latinoamericano en los ochentas*, CLACSO, 1976, pp. 67 y 68.

⁸ *Ibid.*

Finalmente, como consecuencia de aquellos cuestionamientos y, más en general, de las propuestas de diverso origen en torno a la democratización del sistema político —cuyos rasgos autoritarios no han probado aún su eficacia para sortear la crisis económica— el rol del Estado en un nuevo pacto estaría aún por definirse. Frente a los pronunciamientos oficiales en torno al tema parecería estar en tela de juicio, inclusive, la necesidad de su participación como garante de la negociación entre los interlocutores sociales (c).

a) *El movimiento obrero: situación actual*

La participación de los trabajadores en los cambios encaminados a elevar la eficiencia y la productividad de las empresas es demandada cuando atraviesan por uno de sus momentos más graves en razón de la caída salarial, del desempleo y de la falta de unidad en la acción reivindicativa emprendida por las organizaciones sindicales.

En cuanto al deterioro de los salarios reales, cabe señalar que en los últimos cinco años (1983-1988) los salarios mínimos han perdido alrededor del 50% de su capacidad adquisitiva.⁹ Si se considera que esta situación no fue suficiente para detener el descenso del nivel del empleo en el período considerado y que la participación del pago de la mano de obra en el producto interno bruto pasó del 35.8% en 1982 a poco más del 20% cuatro años más tarde se comprende en qué medida el peso de la crisis fue absorbido por los trabajadores.¹⁰

Todo ello ocurrió en tanto se debilitaban los mecanismos de concertación social que habían cobrado impulso con el fortalecimiento del tripartismo a inicios de los años setenta. Ejemplo de ello es el carácter marcadamente unilateral que tuvo el procedimiento de revisión de los salarios mínimos en el anterior sexenio. Después del fracaso reiterado de la representación obrera en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos en su intento por incidir en la determinación de los porcentajes de aumento, para 1985 el Congreso del Trabajo acordó que la responsabilidad de fijar los aumentos quedara directamente en manos del gobierno. En síntesis, como lo manifestó aquella representación en diversas oportunidades, la crisis económica convirtió a la Comisión en "letra muerta" y a la fijación de los salarios mínimos (cuyos porcentajes limitaron también los aumentos en los salarios contractuales) en una decisión



⁹ *La Jornada*, 28 de abril de 1988.

¹⁰ *La Jornada*, 11 de marzo de 1987.

de alta política: el Congreso del Trabajo acepta los aumentos ante los secretarios de Hacienda, Programación y Presupuesto y Trabajo.¹¹

El tripartismo se conservó sólo en las formas, permitiendo presentar las decisiones gubernamentales como producto de las labores de la Comisión Nacional puesto que sus resoluciones fueron invariablemente adoptadas por unanimidad.

En el mismo sentido los pactos celebrados entre las organizaciones obreras, los empresarios y la administración muestran la ineficacia en la crisis económica de los mecanismos de negociación cupular puestos en práctica en las décadas precedentes. La revisión de los procedimientos por los que se gestan y de sus contenidos revela la incapacidad de la burocracia sindical oficial para alcanzar acuerdos que permitan repartir en forma equitativa los costos de la crisis, incluidos los que se originen en la reconversión.

La burocracia sindical vinculada al aparato oficial se encuentra hoy incapacitada para revertir las tendencias autoritarias que se observan en el terreno de las relaciones laborales.

Quando entre mayo y junio de 1983 el movimiento obrero oficial intentó sin éxito modificar la política de contracción salarial a través de los tradicionales mecanismos de presión, fracaso compartido por las organizaciones independientes, se crearon las condiciones para la firma de un Pacto de "Solidaridad" en el mes de agosto de aquel año. El acuerdo alcanzado —si se le compara con su antecedente más inmediato, la "Alianza para la Producción" de 1977— revela el deterioro de los términos de la concertación. La propuesta impulsada originariamente por el sector obrero, a través de la CTM y de su dirigente, buscaba comprometer a los empresarios y al gobierno en el congelamiento temporal de precios y salarios. El rechazo gubernamental a este planteamiento fue rotundo. Finalmente el pacto firmado tuvo un carácter "declarativo" y consistió en una tregua con base en la coincidencia de objetivos entre el gobierno, los empresarios y el movimiento obrero oficial. Sin incluir obligaciones específicas para las partes signatarias, la contención de las demandas salariales quedó condicionada a que se abandonara la elevación indiscriminada de los precios y el intermediarismo. También se esperaba —de ahí el nombre del pacto— la "solidaridad" patronal en la defensa de la planta productiva.¹²

Un año después —en julio de 1984— se renovó el pacto entre el gobierno y las organizaciones obreras al incluir en el Programa Nacional de Fomento Industrial y Comercio Exterior las áreas de inversión para el sector social. En este documento —negociado entre el Congreso del Trabajo, el Gabinete Económico y los empresarios— se formalizó el espacio reservado al sindicalismo oficial en la esfera del consumo social. La promesa gubernamental de reglamentación del Artículo 25 constitucional en el que cobró forma jurídica el sector social desde diciembre de 1982, todavía incumplida, implicaba para el movimiento obrero abstenerse de impulsar toda demanda en torno al salario directo. La tregua social derivada de aquellos pactos se mantuvo durante el año de 1985.¹³

Después del agravamiento de la crisis en el segundo semestre de aquel año tuvo lugar una radicalización de los planteamientos sindicales en torno a la moderación salarial; sobre todo, se puso en tela de juicio su eficacia en la defensa de la planta productiva y en el control de la inflación. El Congreso del Trabajo y la CTM denunciaron en diversas oportunidades la complicidad de las autoridades laborales con los empresarios, al legitimar aquellas los des-

¹¹ *Proceso*, Nos. 425 y 473, 17 y 25 de noviembre de 1985, respectivamente; No. 478, 30 de diciembre de 1985; *La Jornada*, 16 de octubre de 1986.

¹² *Proceso*, No. 353, 8 de agosto de 1983; STyPS, *Informe de labores*, 1982-1983.

¹³ Augusto Bolívar, "Política y Salarios", *El Cotidiano*, No. 7, agosto-septiembre 1985, pp. 31 y 55.

pidos, los cierres temporales o definitivos, las quiebras fraudulentas y el ataque permanente a las conquistas plasmadas en la contratación colectiva.¹⁴

El cambio del discurso de la burocracia sindical oficial en razón del incumplimiento de los pactos no se tradujo en una modificación significativa de su práctica al defender los ingresos de sus representados. La negociación salarial en 1987 mostró las dificultades de una acción generalizada ante la falta de unidad entre las principales centrales integrantes del Congreso del Trabajo (CTM, CROC y CROM). El aislamiento en que se produjeron los intentos por revertir las decisiones gubernamentales en el campo de las remuneraciones contribuye a explicar su fracaso.¹⁵

La firma de un nuevo Pacto de Solidaridad en diciembre de 1987, después de que el Congreso del Trabajo había adoptado la decisión de emplazar a huelga en forma generalizada por un aumento de emergencia del 46% y de que se iniciaron los trámites jurídicos relativos a la suspensión de labores, dio otra vez al gobierno el aval del sector obrero para continuar con la política de moderación salarial. Más que en ocasiones anteriores la forma en que se adoptó este acuerdo, su contenido y la abierta transgresión de sus términos en contra de los intereses obreros en los meses siguientes a su firma, pusieron de manifiesto la nula capacidad de negociación de la actual dirigencia sindical y el creciente autoritarismo con que se adoptaron las decisiones de política económica en la crisis, aunque se hayan presentado como resultado de la concertación.

40

Las proposiciones del sector obrero se orientaban a obtener un aumento "congruente" con la caída salarial y a controlar el proceso inflacionario a través de un mecanismo tripartita y obligatorio de fijación de precios.¹⁶

Las modalidades contenidas en el Pacto, dadas a conocer por las autoridades sólo momentos antes de su firma —según la versión de los dirigentes obreros— consistían en una recomendación a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos para otorgar un aumento de emergencia del 15% (que debería extenderse a los salarios contractuales) y otro ordinario del 20% a partir de enero del año siguiente, mientras que se anunciaba un aumento aproximado del 85% al precio de los bienes y servicios públicos. A partir del mes de marzo comenzaría a funcionar un procedimiento de revisión mensual de los salarios vinculados a la evolución del índice de precios de una canasta básica.¹⁷

Más aún que otras veces el comportamiento de los líderes cetemistas y del Congreso del Trabajo fue errático. Firmaron el pacto para criticarlo de inmediato pero no adoptaron ninguna medida tendiente a rectificarlo.¹⁸

Aunque también se conocieron objeciones provenientes del sector empresarial, en este caso predominaron las muestras de satisfacción por la coincidencia de criterios con el gobierno.¹⁹

La suerte seguida por las disposiciones del pacto tendientes a proteger a partir de marzo los salarios reales muestra el desequilibrio entre las partes de la negociación. En lugar de adoptarse como estaba previsto el mecanismo de revisión mensual de los salarios éstos entraron en un virtual estado de congelamiento sin correlato en el índice de precios, situación que se prolongó hasta el mes de diciembre de 1988, tal como se acordó en las sucesivas revisiones del pacto. Esta decisión implicó nuevamente el aval del sector obrero a la caída

¹⁴ *La Jornada*, 23 de junio y 20 de julio de 1986.

¹⁵ Fue el caso del movimiento organizado por el Sindicato Mexicano de Electricistas en el mes de mayo de 1987, véase *La Jornada*, 13, 15 y 25 de marzo de 1987.

¹⁶ Véase una síntesis de la propuesta de concertación del Congreso del Trabajo en *La Jornada*, 8 de diciembre de 1987.

¹⁷ *La Jornada y Uno más Uno*, 16 de diciembre de 1987.

¹⁸ *La Jornada y Uno más Uno*, 17 y 18 de diciembre de 1987.

¹⁹ *Ibid.*

salarial, estimada en aproximadamente un 5.3% durante los primeros cinco meses de vigencia del Pacto de Solidaridad Económica.^{20*}

Sin duda, las características de la "concertación" salarial recién descritas se conservarían al participar la burocracia sindical oficial como interlocutora de los empresarios en la discusión de las modalidades de los procesos de reconversión industrial. Dado el desequilibrio entre las partes, las posibilidades de que aquella alcance a negociar el ritmo y la magnitud del costo social de las medidas adoptadas son verdaderamente limitadas. El reemplazo del viejo estilo de liderazgo sindical por otro capaz de aumentar su poder de negociación a través de la movilización y la acción solidaria de las organizaciones obreras constituye, por tanto, una condición si se desea promover soluciones verdaderamente concertadas a los conflictos laborales que se derivan de los procesos de reconversión industrial.

De lo contrario, tal como ha venido sucediendo en los últimos años en el sector minero-metalúrgico, la participación de este actor no tendría otro resultado que el de legitimar los retrocesos e inhibir la respuesta obrera frente a los ataques patronales a sus derechos y a los empleos.²¹

b) Relaciones laborales y modernización política.

El Pacto Social en entredicho

Salvo excepciones —como fue el caso de la industria automotriz— los empresarios se han mostrado en un comienzo reticentes a participar en el proceso de reconversión, con una actitud semejante a la sostenida a lo largo de los últimos años frente al reclamo estatal para promover la inversión de capitales. La crítica de la política oficial y las exigencias en torno a la reestructuración de un Estado al que consideran "burocrático y benefactor" han sido recurrentes, sobre todo a partir de la nacionalización de la banca en 1982.

Aunque la mayor parte de las medidas adoptadas por la anterior administración para enfrentar la crisis económica —entre otras, la reducción del gasto público, la venta de empresas paraestatales, la contracción de los salarios, la delimitación de la esfera de competencia de los sectores público, privado y social así como la eliminación de los subsidios— estuvo orientada a recuperar su confianza, el decreto expropiatorio de predios urbanos en 1985 volvió a resquebrajar los términos de la relación entre el gobierno y los empresarios.²²

El llamado del Presidente De la Madrid a participar en la reconversión industrial, al comienzo de 1986, los llevó a reiterar sus críticas en torno a un aspecto clave del sistema político mexicano: el del estilo de las relaciones laborales. Por aquellos días, como parte de una propuesta de modernización del país, la COPARMEX planteaba que la apertura económica auspiciada por el gobierno exigía la modernización política y con ella, la de las relaciones de trabajo. La productividad, meta gubernamental compartida por los empresarios, sería a su juicio incompatible con el carácter corporativo del sistema laboral vigente. En reemplazo de éste la organización patronal propuso "un convenio de solidaridad entre empresarios y trabajadores para decidir bipartitamente el futuro de las empresas y el de la nación misma".²³

Estas críticas se asocian a las acciones emprendidas por algunos empresarios para iniciar y promover una participación política de oposición al régimen surgido de la Revolución. Al respecto son ilustrativos los planteamientos vertidos en la quincuagésima primera asamblea de la COPARMEX, celebrada en octubre de 1987. La mayor participación política de

²⁰ *La Jornada*, 6 y 23 de mayo de 1988.

* Nota del Editor: Según un informe de la Dirección Técnica de la CNSM, la pérdida de los salarios mínimos durante el año de vigencia del Pacto de Solidaridad Económica (1987-1988) alcanzó al 46.4% de su capacidad adquisitiva, *La Jornada*, 30 de noviembre de 1988.

²¹ Con relación a la participación de la burocracia sindical en el sector minero-metalúrgico. Véase *La Jornada*, 22 y 23 de mayo de 1988. *Punto*, 30 de mayo de 1988.

²² En torno a las medidas mencionadas. Véase *El Cotidiano*, No. 6, p. 35.

²³ Palabras de Alfredo Sandoval, dirigente de la Coparmex, citadas en *El Cotidiano*, No. 10, mayo-abril 86, p. 9.

los empresarios en el marco de la ampliación de la democracia que permita alcanzar la "modernización integral" de la sociedad mexicana fue uno de los aspectos claves del debate sobre la posición de este sector frente a "los últimos doce años del siglo", propósito que dio el título a esta reunión.²⁴

En aquella oportunidad fueron frecuentes los cuestionamientos al estilo de liderazgo sindical dominante, que privilegia los compromisos políticos respecto a los que le corresponden frente a sus representados en razón de su pertenencia al partido oficial.²⁵

Si una década atrás la democracia sindical fue la bandera de importantes movimientos de insurgencia obrera alentados durante cierto tiempo por las altas autoridades del país, hoy son los empresarios agremiados en la COPARMEX quienes dicen requerirla para elevar la productividad y alcanzar la modernización económica. Sin embargo, la modificación de las reglas del juego en el terreno sindical exigiría también patrones dispuestos a prescindir de las ventajas que ellas trajeron para las empresas. Entre otras, la disciplina social y política de las bases fue acompañada muchas veces de la postergación de las reivindicaciones y, en casos extremos pero no aislados, del incumplimiento de las responsabilidades patronales. Por ello, los empresarios proponen también, en lugar de perder tales ventajas obtener un cambio significativo en la legislación laboral que vuelva innecesaria una buena parte de las funciones cumplidas por más de cuarenta años por la burocracia sindical vinculada al Partido Oficial.

La idea de reemplazar el pacto histórico entre el movimiento obrero y el Estado por otro, sin la intervención de este último y con nuevos interlocutores en el terreno sindical, no es compartida por la Confederación de Cámaras de la Industria (CONCAMIN). En un documento preparado en los días previos a la designación del candidato priista para la sucesión presidencial, esta organización planteó la necesidad de conservar la alianza gubernamental con el sector obrero. Inclusive existen puntos de coincidencia en los planteamientos de esta organización y de la CTM en torno a la política económica de la actual administración. Ambas insisten en el carácter concertado que debe revertir el proceso de reconversión, en la priorización del mercado interno frente al externo (a la inversa de la posición gubernamental) y en la necesidad de reducir el pago de la deuda externa a efectos de alcanzar la reactivación de la economía.²⁶

Más allá de las coincidencias señaladas, la CONCAMIN buscaría evitar el desorden a que podría dar lugar el reemplazo de la vieja burocracia sindical cuando no se ha constituido un liderazgo alternativo que garantice la disciplina requerida para las tareas de la modernización. Otro problema radicaría en el peligro de que un nuevo liderazgo, sin los vicios y limitaciones políticas de la burocracia sindical oficial, podría exigir un reparto más equitativo de los costos sociales en la reconversión. De ahí que aquella organización se incline por la conservación del pacto corporativo, aunque comparte con la COPARMEX la idea de que resulta indispensable la reestructuración de la legislación vigente, producto de aquel pacto.

c) La posición gubernamental frente al pacto corporativo

En forma reiterada los pronunciamientos oficiales en torno a la reconversión aluden a la necesidad de una negociación previa entre los sectores involucrados en ese proceso. Sin embargo, ni existe hasta ahora una definición precisa respecto a los procedimientos, modalidades, sujetos y contenido de la concertación ni en la práctica las experiencias de la reconversión en el sector paraestatal se orientan a resolver en forma concertada los puntos de

²⁴ *La Jornada*, 24 y 26 de octubre de 1987.

²⁵ *La Jornada*, 24 de octubre de 1987.

²⁶ *Proceso*, No. 571, 12 de octubre de 1987.

vista encontrados de trabajadores y administradores respecto a los tiempos y alcances de tales procesos.²⁷

Frente a tal indefinición y a la contradicción existente entre el discurso oficial y la práctica en el sector paraestatal, cabe preguntarse cuál será en un futuro próximo el sentido de la intervención gubernamental encaminada a resolver los conflictos que se originen en la reconversión.

Existe la hipótesis de que el Estado se aprestaría a un cambio radical en su relación con el movimiento obrero. Así se ha dicho que "la vieja burocracia. . . hoy se ha convertido en fuerte obstáculo de los proyectos estatales".²⁸ Habría al respecto, según una opinión coincidente con aquella, "una voluntad política, un acuerdo implícito del Estado y de la burguesía en su acepción más general, que intenta transformar el mundo laboral".²⁹

Aunque existen indicios que revelan, como más adelante se indicará, los propósitos transformadores del gobierno de De la Madrid en este campo, puede esperarse que su sucesor continúe defendiendo por algún tiempo el carácter corporativo del sistema político. La desaparición de los vínculos entre el movimiento obrero organizado y el Partido Oficial provocaría en lo inmediato la pérdida de un freno necesario para contener la oposición de las bases respecto a la política laboral así como la erosión de una fuente importante de su legitimidad, de por sí afectada como resultado de los últimos acontecimientos en el terreno electoral.

Aun cuando resulte cada vez menos eficaz para disciplinar políticamente a los trabajadores, la alianza con las organizaciones obreras constituye un recurso adecuado para poner en práctica medidas que afectan los intereses de sus representados con el consenso de este sector, así sea el que manifiestan las cúpulas sindicales. De ahí que, más que un obstáculo, la burocracia vinculada al aparato oficial resulta una pieza clave para poner en marcha —aunque después sea reemplazada— las transformaciones laborales requeridas por la modernización del aparato productivo tales como despidos, cierres de empresas y desaparición del todo o de partes decisivas de los contratos colectivos, sin el peligro inmediato de una radicalización obrera. La solidaridad casi exclusivamente verbal que el Congreso del Trabajo ha dado a los trabajadores que atravesaron por experiencias semejantes, constituye una prueba de la utilidad de la alianza mencionada para dejar en el aislamiento cualquier intento por revertir la política oficial, cuyos principales lineamientos pretenderían conservarse en la administración de Salinas de Gortari.

A diferencia de otras épocas como la que tuvo lugar en el país a inicios de los cuarenta, cuando los empresarios demandaban al Estado el control de la insurgencia obrera heredada del cardenismo, el peligro radica ahora en provocar el deterioro de la disciplina de las bases si después de una década de sacrificios se pretende que la burocracia sindical no represente los intereses de los agremiados a la hora de la reconversión.

Ello marca la conveniencia de introducir algunos cambios en el mundo laboral, aunque éstos no adquieran la dimensión de las expectativas de algunos sectores de empresarios. Sin embargo, la presión que la COPARMEX ejerce para reemplazar el viejo estilo de liderazgo obrero por otro acorde con los nuevos tiempos ha de resultar, en manos del gobierno, un punto de negociación con la burocracia sindical para obligarla a respaldar sus políticas a cambio de mantener el *statu-quo* en ese terreno.

Con todo, desde el comienzo de la administración de De la Madrid se observaron modificaciones en el discurso oficial en torno a las posibilidades de la justicia social en una época de crisis. El saneamiento económico como meta prioritaria, el realismo y la desaparición de la demagogia en las relaciones laborales fueron propósitos anunciados por el Presidente y

²⁷ Véase al respecto la comparecencia del Secretario de Energía en el Congreso de la Unión, en *Las razones y las obras, Op. Cit.*, pp. 721 y 722. En cuanto a la práctica seguida para la reestructuración de las relaciones laborales en el sector paraestatal, véase el último punto de este estudio en donde se reseña la experiencia de los trabajadores de Aeroméxico. También *El Cotidiano*, enero-febrero de 1986.

²⁸ Luis Méndez, Modernización Obrera, *El Cotidiano*, No. 13.

²⁹ Jordy Micheli, *La Jornada*, 8 de noviembre de 1986.

Salvo excepciones como el caso de la industria automotriz los empresarios se han mostrado reticentes a participar en el proceso de reconversión.

el Secretario de Trabajo y Previsión Social a lo largo del sexenio. Estos planteamientos revelaron el impacto de la crisis sobre la ideología revolucionaria, lo que no pudo menos que constituir un factor de acercamiento entre el gobierno y los empresarios.³⁰

El nuevo discurso oficial fue acompañado del estancamiento de la legislación laboral — que no recogió prácticamente ninguna de las demandas del movimiento obrero para protegerlo de las consecuencias de la crisis— y del fortalecimiento de los hechos del papel de las autoridades laborales como instancia del control de la acción obrera. Esto último, junto al debilitamiento de los espacios de concertación, se dirigió a inhibir o frustrar los intentos de radicalización obrera que pudieran gestarse a partir de la erosión sufrida por los pactos y del deterioro de la capacidad del liderazgo sindical para contener la resistencia de las bases a la política laboral de estos años.³¹

Frente a las críticas de los empresarios, la acción de las autoridades se orientó a dejar claro que las instituciones laborales —incluyendo entre estas a los sindicatos, los contratos colectivos, el derecho de huelga, las juntas de conciliación y arbitraje y el conjunto de mecanismos protectores contenidos en la legislación vigente— no constituyen un obstáculo insuperable para avanzar en la reestructuración de las empresas. La propia experiencia del Estado como patrón, con los ejemplos de URAMEX, Fundidora Monterrey, DINA y Aeroméxico, entre otros, dio prueba de lo anterior.³²

Puesto ello de manifiesto y bajo los impulsos a favor de la modernización política, muy a tono con el abandono del principio de la rectoría económica del Estado reclamado por los empresarios, las autoridades buscarían reducir su presencia en el escenario laboral a efectos de dejar a las partes negociar libremente —conforme a sus propias fuerzas— los términos de la

reconversión industrial. El Presidente de la República señaló al respecto la necesidad de promover “la democracia participativa”. Esa meta política se orientaría a restringir la intervención del Estado en la vida social a los espacios delimitados por el orden jurídico, dejando los otros reservados a la acción de los organismos sociales. En el terreno laboral, según lo expuso el primer mandatario a los trabajadores de TELMEX, la democracia participativa es “la relación entre empresa y sindicato, es el funcionamiento de los comités mixtos de productividad dentro de los cuales administradores y sindicato ven la forma de elevar la productividad de la empresa en bien de la Nación, para impulsar a la empresa como fuente de trabajo y como prestadora de un servicio. . .”³³

Dadas las circunstancias por las que atraviesa el movimiento obrero descritas en un apartado anterior, es difícil esperar que el repliegue de la autoridad así anunciado favorezca las formas concertadas de resolver los conflictos originados por la reconversión. Aunque el inicio de la actividad política relativa a la sucesión presidencial desde mediados de 1987 abría un tiempo poco propicio para el uso de la coerción y de la imposición como forma de avanzar en la reestructuración del sector paraestatal, los acontecimientos en torno a la quiebra de Aeroméxico y a la terminación de las relaciones laborales en esa empresa muestran que la concertación no encuentra todavía un clima propicio para desarrollarse. Aun así el comporta-

³⁰ Véanse el discurso de toma de posesión del Presidente de la Madrid y el 1º y 2º Informe de Gobierno, *La Jornada*, de diciembre de 1982 y, 2 de septiembre de 1983 y 2 de septiembre de 1984.

³¹ En torno al estancamiento en la evolución de la legislación laboral, véase G. Bensusan “Droit du travail, démocratie et crise, Mexique”, en Antoine Lyon Caen et Antoine Jeammaud, *Droit du travail, Démocratie et crise en Europe Occidentale et en Amérique*, Actes Sud, France, 1986, pp. 209 a 237.

³² En torno a la quiebra de Fundidora Monterrey, véase *Las razones y las obras*, Op. Cit., pp. 362 a 368.

³³ Versión libre de *Uno más Uno*, 18 de septiembre de 1987.

miento de las autoridades laborales muestra ciertos cambios cuando se trata de conflictos semejantes en empresas privadas, tal como sucedió en el caso de la industria automotriz en 1987, en los que intentaría quedar al margen de las decisiones adoptadas por las partes. (Véase al respecto el punto siguiente).

III. Los derechos laborales en la reconversión industrial: obstáculos y posibilidades de la concertación

Los recientes años de la crisis económica, cuando se detuvo la evolución experimentada por la legislación laboral al comienzo de los setenta, pusieron de manifiesto la utilidad de sus instituciones para poner en práctica políticas oficiales que afectaron en forma notoria los intereses de los trabajadores. El conjunto de mecanismos concebidos originalmente para defenderlos, jurídicamente dependientes de la burocracia sindical, encontró una barrera insalvable en los pactos políticos celebrados por aquella, con las consecuencias a que hicimos referencia a lo largo de este trabajo.

Hoy soplan vientos renovadores en el campo de las instituciones laborales —y de la legislación que las regula— que provienen prácticamente de todos los sectores, partidos y organizaciones sociales. La reconversión industrial —aun más que la crisis— ha resultado una ocasión propicia para que surjan múltiples propuestas de reforma encaminadas a superar, desde distintas perspectivas, los obstáculos que la legislación ofrece para avanzar en este rumbo.

Una primera pregunta que conviene responder al analizar tales propuestas es si los cambios que se aspira a introducir responden a la inadecuación de las instituciones y prácticas vigentes para sortear la crisis y poner en marcha la reconversión o si, por el contrario, se trata de un uso interesado del discurso en torno a ambas con el propósito de enmascarar —sin más— el retroceso de los derechos laborales. Si como en otros países la crisis económica desemboca en México en un “asalto neoliberal” sobre la legislación laboral, conviene por lo menos interrogarse de antemano si se trata en verdad —como se afirma— de un costo social que no puede evitarse y que tiene su contrapartida en beneficios tales como la defensa y promoción del empleo y de la productividad.

Procuraremos brindar a continuación algunos elementos de juicio al respecto derivados del análisis de las principales propuestas de reforma de la legislación que, concebidas principalmente por las organizaciones empresariales, se orientan a resolver los problemas laborales que obstaculizan la puesta en marcha de la reconversión industrial. Estas propuestas serán evaluadas a la luz de los mecanismos y procedimientos que al respecto establece la legislación vigente.

Una breve exposición de estos últimos permitirá, a su vez, considerar en qué medida el marco jurídico actual resulta adecuado para promover soluciones concertadas a los conflictos laborales originados por la reconversión. El análisis de su funcionamiento en dos conflictos ocurridos durante 1987 en la industria automotriz así como en la quiebra de Aeroméxico ilustrará las modalidades de la intervención gubernamental a que hacíamos referencia en el punto anterior.

a) Las propuestas de reforma a la legislación laboral

Aunque las críticas en torno al funcionamiento de las instituciones laborales en tiempos de crisis y de reconversión provienen tanto del sector obrero como del empresarial, este último ha presentado las objeciones más serias al punto de exigir la reestructuración de la legislación en la materia como una precondition para alcanzar la recuperación económica. Ello resulta paradójico si se considera la eficacia de las instituciones y prácticas vigentes en el escenario laboral para garantizar la paz social, cuando no solo se afectó el nivel de vida de los trabajadores sino que se experimentó un grave retroceso en las conquistas alcanzadas

en la contratación colectiva a lo largo de las últimas décadas. De ello, da prueba la revisión de más de treinta conflictos laborales acaecidos entre 1986 y 1987.³⁴

*Observaciones de las organizaciones empresariales:
las vías jurídicas del cambio en las relaciones laborales*

Las críticas de los empresarios son fundamentalmente de dos tipos. Por una parte, se refieren a la rigidez, parcialidad y proteccionismo que presenta la legislación laboral, características que según su punto de vista se traducen en una serie de obstáculos para avanzar en la modernización del aparato productivo. Tanto la COPARMEX como la CONCAMIN y CONCANACO demandan al respecto la "flexibilización" de las normas laborales. Pero por otra, los agremiados en la COPARMEX plantean la necesidad de reformar los aspectos políticos de la legislación en la materia, en los que se apoya en buena medida la relación de los sindicatos con el Partido Oficial.³⁵

Estos planteamientos llevarían a modificar un número importante de principios e instituciones contenidos en la Ley Federal del Trabajo.*

El carácter "protector" y "parcial" de la legislación laboral constituye, según los empresarios, un obstáculo para poner en marcha ajustes rápidos de personal y para modificar, en atención a las nuevas circunstancias, las condiciones de trabajo pactadas en los contratos colectivos. Al respecto aspiran a alcanzar una mayor "flexibilidad" que les permita resolver con agilidad los problemas laborales ocasionados por las dificultades económicas y los cambios tecnológicos.³⁶

La legislación vigente contiene un conjunto de disposiciones encaminadas a posibilitar, a través de determinados procedimientos, la introducción de modificaciones en aquellos instrumentos, tanto en lo que se refiere a las condiciones de trabajo como en lo relativo al número del personal ocupado en las empresas. Igualmente ofrece la posibilidad de cerrar en forma temporal o definitiva las instalaciones de una empresa, en ciertas circunstancias. (Véanse los artículos 426 a 439 de la Ley Federal del Trabajo).

El origen de estos procedimientos se encuentra en la Ley Federal del Trabajo de 1931, instrumento jurídico promulgado, como es sabido, en tiempos de crisis económica. En aquellos años el impacto en el país de la crisis mundial había generalizado en la aún incipiente industria los reajustes de personal, el cierre de fábricas y la ofensiva patronal para disminuir las condiciones de trabajo pactadas en los contratos colectivos. Ello explica el cuidado que en aquella ley se dio a los procedimientos encaminados a legalizar tales prácticas.

Un balance del uso que los patrones hicieron entonces de las nuevas instituciones sugiere que por esta vía fue posible revertir los derechos adquiridos gracias a la intervención de las autoridades laborales. En sus laudos éstas aceptaron los criterios de las empresas para sortear la crisis.³⁷

El régimen actual, prácticamente idéntico al de la ley citada, establece a las juntas de Conciliación y Arbitraje como las responsables de autorizar o, en su caso, aprobar la adopción de tales medidas. La protección de los intereses obreros se alcanzaría al impedir que los cambios se adopten unilateralmente, obligando a las empresas a solicitar la intervención del tribunal laboral, a quién corresponde verificar la veracidad de los argumentos patronales. La intervención resulta decisiva cuando hay un conflicto de intereses entre la empresa y la orga-

³⁴ Respecto a los conflictos originados por la reconversión industrial véase, *El Cotidiano*, enero-febrero de 1986, p. 58 y siguientes.

³⁵ *La Jornada*, 24 de octubre de 1987.

* Examinaremos aquí las consideraciones de este sector en torno a los procedimientos vigentes para introducir cambios en las relaciones laborales, ya que se relacionan con ambos tipos de críticas.

³⁶ *La Jornada*, 9 de septiembre de 1987.

³⁷ Arnaldo Córdova, "En una época de crisis 1929-1933". *La Clase Obrera en la Historia de México*, México, 1984, pp. 120 a 133.

nización sindical, que se opone a la alteración de las relaciones laborales por razones tecnológicas o económicas. En tal caso, debido a la integración tripartita de aquel órgano, la posición del representante gubernamental resulta determinante.

La Ley contempla diversas situaciones que justifican la suspensión y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo. El procedimiento que debe seguirse para ello varía en atención a la causa que origine esa necesidad. En la mayor parte de los casos previstos en la Ley de interés para este estudio por su relación con la crisis —incosteabilidad notoria, exceso de producción, falta de fondos— se exige la tramitación previa de un conflicto colectivo de naturaleza económica ante el tribunal laboral. Ello procede igualmente para obtener la modificación del contrato colectivo o del contrato ley por razones económicas. (Véanse los artículos 426 y 435 de la Ley Federal del Trabajo).

Un procedimiento semejante presenta, entre otras, las siguientes características: 1) La Junta de Conciliación y Arbitraje debe procurar “ante todo” que las partes lleguen a un convenio. 2) Los peritos disponen de amplias facultades para realizar los estudios técnicos y financieros que darán fundamento al dictamen. 3) La Junta tendrá facultades amplias para practicar las diligencias que juzgue conveniente a fin de adoptar la resolución que ponga fin al conflicto (véanse los artículos 900 a 919 de la Ley Federal del Trabajo).

El procedimiento reseñado impide, en efecto, adoptar con celeridad los cambios laborales que requiere una empresa en crisis. Además, tratándose de conflictos colectivos de naturaleza económica, los trabajadores pueden suspender la tramitación de las demandas de las empresas a través del ejercicio del derecho de huelga. Aunque la mayor parte de las veces este recurso resulta inútil ya que los patrones logran imponer la mutilación de los contratos colectivos como condición previa para negociar con los trabajadores el levantamiento del estado de huelga, la existencia de esta alternativa es considerada por los patrones como una excesiva protección a los derechos laborales.

Sin embargo, cuando se trate de efectuar reajustes de personal por razones tecnológicas —lo que constituye un caso particular de terminación colectiva de las relaciones de trabajo— o de liquidarlo en virtud de la declaración de concurso o quiebra, la ley ordena la tramitación de un procedimiento especial, de naturaleza sumaria, más breve que el anterior y que no puede resultar paralizado por el ejercicio del derecho de huelga. (Véanse los artículos 434, 435, 439, 892 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo).

La utilización de esta vía permite a las empresas sortear con relativa rapidez los trámites encaminados a prescindir del personal o a cerrar las plantas productivas. Ejemplo de ello lo proporcionan los casos de Fundidora Monterrey (1986) y Aeroméxico (1988), en los que transcurrieron sólo 45 días entre la declaración de la quiebra y la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje por la que se autorizó la terminación de las relaciones laborales.³⁸

Además de esta posibilidad cabe agregar que de manera general la ley permite una forma ágil y eficaz para introducir los cambios en las relaciones laborales: la negociación con el sindicato y la celebración de un convenio que garantice la protección de los intereses obreros, sin necesidad de esperar la decisión arbitral de la autoridad. En otras palabras, la ley concibe implícitamente a la concertación como el mecanismo indicado para introducir los cambios en las relaciones laborales. (Véanse los artículos 34, 439, 900 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo). Pero para que esta vía autónoma y negociada sea utilizada en lugar de la intervención de la autoridad laboral deberían cumplirse por lo menos dos condiciones: 1) el derecho de los sindicatos —hasta ahora sólo previsto en algunos contratos colectivos— a conocer los estados financieros y los aspectos tecnológicos de la empresa para verificar la necesidad de los cambios y negociar el ritmo y el alcance de los mismos. 2) Una dirigencia sindical representativa y legítima y organizaciones con una vida democrática que permitan

³⁸ En torno al conflicto en Fundidora Monterrey, véase *Las razones y las obras*, Gobierno de Miguel de la Madrid, *Op. Cit.* En relación a Aeroméxico, *Punto*, 16 de mayo de 1988 y *La Jornada*, 28 de mayo de 1988. En este último caso la declaración de quiebra fue dictada el día 18 de abril y el fin de las relaciones laborales el 27 de mayo.

a los trabajadores participar en la toma de decisiones que puedan afectar sus intereses, estableciendo algún equilibrio entre los costos y los beneficios de los cambios en las relaciones laborales.

Para convertir a los sindicatos en interlocutores necesarios del cambio de estructura, es imprescindible transformar los vínculos entre organizaciones sindicales, así como su vida interna.

Ambas condiciones no se encuentran garantizadas en el mundo laboral de nuestros días. De ahí que la alternativa jurídica actual —la intervención de la autoridad— constituye la única protección de los intereses obreros. No se trata, sin duda, de una protección efectiva, como lo prueban los numerosos retrocesos en el terreno de los derechos laborales producidos en los últimos años con el aval de las autoridades.

Pero el procedimiento exigido para la tramitación de conflictos colectivos de naturaleza económica impone un freno —aunque sólo sea el tiempo— a las aspiraciones patronales para abatir —no siempre con razón— algunas de las más importantes conquistas alcanzadas en las últimas décadas. Se trata además, de una protección parcial ya que como se vio, la ley ofrece alternativas que los empresarios utilizan con frecuencia con el aval de la autoridad, a través de los procedimientos sumarios, cuando se trata de cambios por razones tecnológicas o de declaraciones de quiebra.

48

Puesto que la intervención de la autoridad es rechazada por los empresarios y, como se verá, no garantiza una verdadera protección de los intereses obreros, resulta conveniente para ambas partes promover en adelante formas concertadas de resolución de los conflictos laborales que se originen por la reconversión o reestructuración de las empresas.

En cuanto a la primera de las condiciones señaladas para ello —el derecho a la información— existe una fuerte e histórica resistencia patronal a ceder en este punto. Inclusive se observa el interés por revertir esta conquista plasmada en algunos contratos colectivos de empresas estatales como en DINA y en la Compañía de Luz y Fuerza.³⁹

Constituye, como antes se dijo, un requisito fundamental de todo proceso de concertación, ya que sólo el conocimiento del origen y de la dimensión de los problemas por los que atraviesa una empresa puede justificar la renuncia o la disminución de los derechos adquiridos. Si de lo que se trata es de obtener un acuerdo que exprese cierto equilibrio entre los beneficios y los sacrificios de las partes no es posible alcanzarlo sin que ambas dispongan de los elementos necesarios para formar su opinión. De ahí que resulte desmedido esperar que los trabajadores brinden su consenso a las estrategias patronales para salvar las empresas sin disponer del derecho a la información que garantice que las medidas propuestas son exigidas por las circunstancias. De lo contrario la crisis puede resultar el mejor pretexto para revertir las conquistas laborales de los años de expansión, sin que se verifique el argumento de que las dificultades económicas de las empresas tengan relación con el costo de la fuerza de trabajo ni se adopten —a pesar de los sacrificios obreros— las medidas encaminadas a elevar la eficiencia de aquéllas. Sin embargo, si el derecho a la información queda exclusivamente en manos de una burocracia sindical dispuesta a negociar cupularmente los cambios en las relaciones laborales sin la consulta y participación de aquellos que resultarán afectados por los recortes y retrocesos —como sucedió con la política salarial— tampoco se garantizará el consenso de los trabajadores respecto de las medidas adoptadas con miras a la reconversión industrial ni una protección efectiva de sus derechos.

Es necesario, por tanto, que exista una plena vigencia de la libertad sindical que haga posible una vida democrática en las organizaciones obreras. Cabe señalar que existe al respecto, en la legislación y en la práctica de las relaciones laborales, un conjunto de obstáculos que debería removerse si se busca promover un proceso de concertación capaz de resolver las contradicciones entre las necesidades de la reconversión y la protección de los intereses

³⁹ *La Jornada*, 11 de enero de 1988; *El Cotidiano*, No. 10, marzo-abril de 1986, p. 56.



obreros. Entre otros, el procedimiento de registro de los sindicatos y de sus directivas por la autoridad, las disposiciones relativas a la celebración, revisión y determinación de la titularidad de los contratos colectivos, las cláusulas de exclusión y las numerosas restricciones en torno al ejercicio del derecho de huelga que afectan la libertad sindical y constituyen poderosos instrumentos para el control de la acción obrera. Estas instituciones y prácticas inhiben y obstaculizan los movimientos de las bases para reemplazar a los dirigentes y actuar con independencia cuando no representan sus intereses. Puesto que sólo una mayor representatividad y una vida democrática en las organizaciones les permitirá recuperar su poder de negociación para convertirse en interlocutores necesarios de cualquier cambio en las empresas, es indispensable —insistimos— eliminar del ordenamiento jurídico y de la práctica en este campo los mecanismos que puedan entorpecerlas, como uno de los aportes más significativos para avanzar en la modernización de las relaciones laborales por una vía concertada.

La transformación de aquellos aspectos de la legislación laboral ha sido hasta ahora resistida por la burocracia sindical oficial que se ha visto favorecida por la existencia de trabas a la libertad sindical y que aspira a conservar el carácter corporativo del sistema político actual. Sin embargo, hasta la misma burocracia cetemista se encuentra hoy alarmada por algunas de las consecuencias que de él se derivan en el ámbito sindical, como lo son la generalización de la corrupción, la negligencia de los dirigentes en la representación de intereses obreros, la pérdida de poder de negociación y su propia incapacidad para resistir los ataques en la contratación colectiva, todo lo cual se traduce en un detrimento considerable de las bases consensuales de su liderazgo y anuncia el declinamiento de esta forma de representación.⁴⁰

También los empresarios han criticado el estilo de liderazgo sindical dominante. La CO-PRAMEX ha manifestado su rechazo a la afiliación de los sindicatos en el Partido Oficial y a un conjunto de prácticas como las ventas de plazas, los contratos de protección, los sindicatos fantasmas y otras formas de corrupción de la vida sindical que se contrapondrían al interés de los patrones por elevar la productividad y la eficiencia de las empresas.⁴¹

Aunque esa organización responsabiliza de esta situación a la cúpula sindical y al gobierno —tanto en su carácter de patrón como por su papel de autoridad— y un partido de oposición —el PAN— amenaza con dar a conocer los nombres de los dirigentes obreros que recurren a tales prácticas, resulta obvio que ella supone también la complicidad de los empresarios, dispuestos a brindarla en razón de los beneficios que obtienen. Entre otros, como lo probó el sismo de 1985 para el caso de la industria del vestido, el incumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales.⁴²

Por todo lo anterior, y a reserva de retomar este punto en las conclusiones, puede advertirse que la modernización de las relaciones laborales de la que hablan los patrones no puede alcanzarse a menos de que los tres sujetos que las integran —organizaciones obreras, empresarios y gobierno— modifiquen las prácticas —y no sólo la legislación— que sostienen el viejo estilo de liderazgo sindical.

Las observaciones del sector obrero

Los planteamientos del sector obrero en torno a la necesidad de reformar la legislación para alcanzar una mejor defensa de sus intereses en los procesos de reconversión industrial,

⁴⁰ R.A. Garabito, *La Jornada*, 12 de mayo de 1987.

⁴¹ *La Jornada*, 24 de octubre de 1987.

⁴² El grado de extensión de aquellas prácticas fue revelado por una encuesta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. Según se informó en 1986, el 76% de los contratos colectivos depositados en ese órgano eran irregulares y fraudulentos, perjudicando los intereses de 3 millones de trabajadores, *La Jornada*, 16 de abril de 1986. El porcentaje es menor en la jurisdicción federal. Según una información reciente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social hay actualmente en ese ámbito cuatro mil contratos colectivos de protección a los empresarios. *Excélsior*, 1° de agosto de 1988.

proviene tanto de la CTM y del Congreso del Trabajo como de otras organizaciones con un mayor grado de independencia frente a las posiciones gubernamentales. Entre estas últimas destacan las propuestas del Frente Nacional de Abogados Democráticos apoyadas por el Sindicato Mexicano de Electricistas y algunos sindicatos del sector automotriz, entre otros.

Según una iniciativa de la CTM, la reconversión industrial exige la creación de organismos tripartitas para adoptar cambios tecnológicos, el derecho a la información, el impulso a las actividades de capacitación, la reducción de la jornada laboral y el establecimiento de un seguro de desempleo.⁴³

A estas demandas se suman, de acuerdo a un documento preparado por las organizaciones independientes antes mencionadas, la fijación de la obligación patronal de obtener la autorización previa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje a efectos de realizar despidos; la exigencia de que la renuncia al trabajo, puesto o categoría sea ratificada ante ese organismo y que los convenios celebrados entre sindicatos y empresa requieran la autorización previa de los trabajadores afectados. En el mismo sentido se aspira a prohibir las renunciaciones de derechos —por ejemplo, los vinculados a la antigüedad— que se haga en los contratos colectivos. Otra demanda importante es la de una mayor protección en materia de enfermedades profesionales en atención a las transformaciones tecnológicas recientes.⁴⁴

Estas exigencias se justifican por la experiencia adquirida en los últimos años en los conflictos vinculados a la reconversión industrial. Ella puso de manifiesto, como se verá, la necesidad de hacer efectiva la protección de los trabajadores —a la inversa de lo esperado por los patrones— frente a las maniobras de las empresas en connivencia con las autoridades y las dirigencias sindicales para revertir los derechos adquiridos. De ahí que al mismo tiempo se pida una reestructuración de las reglas actuales en materia de derecho colectivo para ampliar la vigencia de la libertad y de la democracia en el ámbito sindical, requisitos indispensables de una efectiva protección de los trabajadores ante la reconversión.⁴⁵

b) *La intervención de las autoridades laborales frente a los conflictos vinculados a la reconversión o reestructuración de las empresas:
Tres experiencias recientes*

Ante el agravamiento de la crisis en 1986, con su secuela de cierres de empresas y la imposibilidad, de nueva cuenta, de detener la inflación y la caída de los salarios reales, la intervención de la autoridad en los conflictos laborales mostró —como había sucedido en circunstancias semejantes en 1983— un endurecimiento. Por una parte se recordó a las organizaciones sindicales lo inútil de resistir la política oficial —tanto la salarial como la que anunciaba la privatización de las empresas estatales— a través del ejercicio del derecho de huelga, cuando éste se utiliza en forma aislada y sin la solidaridad del conjunto del movimiento obrero. Por otra, se mostró a los empresarios que la protección ofrecida por las normas e instituciones laborales —cuyo motor se encuentra en las juntas de Conciliación y Arbitraje y en los sindicatos— no impide la puesta en práctica de las estrategias decididas unilateralmente por aquellos para modernizar y reestructurar las relaciones laborales en las empresas.

Ello se tradujo, en los hechos, en una fuerte presión de la autoridad laboral en respaldo de los criterios patronales, muchas veces los del mismo Estado, para condicionar las revisiones salariales a la reducción de las cláusulas y prestaciones de los contratos colectivos y a la disminución del personal sindicalizado ocupado en las plantas productivas. El desequilibrio entre los factores de la producción originado por el proceso inflacionario y la recesión, así como la ola de conflictos a que ello dio lugar, fueron aprovechados por los patrones con

⁴³ *La Jornada*, 1º de diciembre de 1987.

⁴⁴ Véase el documento sobre reforma a la legislación laboral del FNAD en *La Jornada*, 14 de diciembre de 1987.

⁴⁵ *La Jornada*, 30 de octubre de 1987.

el aval de las autoridades y la complicidad o debilidad de los dirigentes obreros, para imponer las transformaciones en las relaciones laborales que según su punto de vista exige la reconversión.

Los despidos, el cierre temporal o definitivo de las empresas, la mutilación o la destrucción completa de los contratos colectivos se presentaron como resultado del funcionamiento de los mecanismos previstos para ello en la legislación laboral vigente. Al respecto abundan los ejemplos a lo largo de todo el año de 1986, como lo prueban los casos de Fundidora Monterrey, Renault de México, Iacsa, Aceros Ecatepec, Dina y otros.⁴⁶

Bajo las reglas del marco jurídico descrito en el punto anterior, la intervención de la autoridad se limitó a conceder la autorización respecto a las medidas solicitadas o adoptadas por las empresas en aquellos casos en que no se dispuso de un convenio celebrado con la organización sindical titular del contrato colectivo. Cuando se contó con este aval, su participación se redujo a verificar el pago de las indemnizaciones acordadas, aun cuando para fijarlas no siempre se respetaron los términos previstos en los contratos colectivos, por lo general superiores a los establecidos en la legislación.

A partir de mediados de 1987, en atención a las circunstancias políticas vinculadas al proceso electoral, se observó un esfuerzo de las autoridades para favorecer las soluciones conciliatorias y para dejar a los sectores sociales, conforme a sus propias fuerzas, el papel principal en la negociación. Sin embargo el autoritarismo se conservó para impulsar la reprivatización o reestructuración de las empresas estatales cuando a ello se opuso la resistencia de las organizaciones sindicales afectadas. En las páginas siguientes ilustraremos estas tendencias en el comportamiento de la autoridad, a la luz de la intervención en tres conflictos ocurridos entre 1987 y nuestros días.

El caso de la Volkswagen

El primero de ellos, acaecido en la empresa Volkswagen, tuvo como punto de partida el emplazamiento a huelga del sindicato Independiente de Trabajadores de esa empresa (SITVW), para obtener la revisión ordinaria (anual) de los salarios pactados en el contrato colectivo. La respuesta de la empresa a esta solicitud fue la promoción de un conflicto colectivo económico ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para obtener la modificación del contrato colectivo. La dimensión del retroceso reclamado por la empresa queda de manifiesto al enumerar algunas de sus demandas: el congelamiento de salarios hasta 1988, la reducción de los mismos en un 15% y de la prima vacacional y el aguinaldo hasta en un 50%, la anulación del anticipo en concepto de reparto de utilidades y el despido de 753 trabajadores. Todo ello se solicitaba, según la empresa, para alcanzar el equilibrio entre sus ingresos y los de los trabajadores con el propósito de reducir los costos de producción y alcanzar competitividad en el mercado.⁴⁷

Ante la ausencia de negociaciones, el único recurso disponible para evitar la tramitación de aquellas pretensiones por el tribunal laboral fue el estallido de la huelga, lo que ocurrió el día 10 de julio. Por su parte, la empresa solicitó ante la junta la declaración de inexistencia del movimiento invocando una causal no prevista en la legislación pero que había sido aceptada por el tribunal frente a otros movimientos.⁴⁸

En una primera fase la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, desempeñó en forma ambivalente su papel de mediadora. Aun cuando, conforme a derecho, suspendió la tramitación del conflicto económico, permitió en los hechos que la empresa introdujera sus pretensiones en las reuniones conciliatorias que debieron limitarse a discutir la revisión salarial. Al no resolver con celeridad el incidente de calificación de la huelga, mantuvo una fuerte pre-

⁴⁶ *La Jornada*, 20 de octubre de 1987.

⁴⁷ *Excélsior*, 1º de julio de 1987.

⁴⁸ *La Jornada*, 4 de julio de 1987.

sión sobre los huelguistas que se vieron amenazados de tener que reanudar las labores sin revertir la maniobra patronal.

En esta etapa del conflicto fue decisiva la solidaridad organizada en torno al movimiento. Tres importantes marchas y numerosos desplegados permitieron contrarrestar la campaña de desprestigio de la empresa. Esta se basó, como ya es frecuente cuando existe una organización obrera capaz de oponerse a la única salida a la crisis que encuentran los empresarios, es decir, a la reducción de las condiciones de trabajo, en presentar a los trabajadores de la VW como un grupo privilegiado que se negaba a cooperar con la empresa para resolver los problemas financieros y de organización por los que ésta atravesaba.

Pocos días después de realizada una marcha-mitin en la ciudad de México con la participación de más de diez mil manifestantes, en la cuarta reunión conciliatoria celebrada entre el sindicato y la empresa, esta última comenzó a flexibilizar su posición al ofrecer, por primera vez, un porcentaje de aumento salarial. En la sesión siguiente la junta adoptó una posición más firme al exigir a la empresa que retire "en definitiva" su demanda y pocos días más tarde declaró la "existencia" legal del movimiento, con lo que éste quedó protegido por el ordenamiento jurídico. Esta decisión, que sólo se ocupaba de los aspectos formales y de procedimiento de la huelga, mostró el interés del tribunal por promover una solución negociada —y no autoritaria— del conflicto. Aunque el Presidente del Tribunal manifestó que ese órgano carece de facultades para obligar a las partes a conciliar sus intereses, aquella resolución disminuyó la presión sobre los trabajadores y les permitió resistir —en la legalidad— la intransigencia patronal.⁴⁹

La suspensión de labores, sin embargo, no perjudicaba a la empresa ya que ésta atravesaba en aquel tiempo por un problema de sobreproducción. Precisamente al negarse a revisar los salarios y promover el conflicto económico buscaba obligar al sindicato a estallar el movimiento para alcanzar la paralización de la producción por un camino más cómodo que el previsto para ello en la legislación laboral. Esta estrategia fue reconocida públicamente por los voceros de la empresa que asumían el interés de ésta por cerrar durante dos meses la planta productora. De ahí que almacenaron en bodegas especialmente rentadas para ello —fuera del control sindical— las unidades automotrices requeridas para abastecer el mercado durante el conflicto.⁵⁰

En este contexto la huelga no constituía una verdadera medida de presión para obligar a negociar a la empresa. Cobró entonces importancia la movilización: el bloqueo de carreteras, los plantones, las marchas y la negativa de los obreros alemanes a realizar el trabajo extraordinario que pudiera requerirse para suplir a los trabajadores mexicanos.⁵¹

Junto a ello, el Consejo Coordinador Empresarial de la Ciudad de Puebla pedía una solución inmediata al conflicto en atención a las cuantiosas pérdidas ocasionadas en la zona y las fracciones locales de cuatro partidos políticos —incluyendo al PRI— condenaban la campaña de desprestigio impulsada por la empresa en la prensa, la televisión y la radio de Puebla, para dividir a los trabajadores y enfrentarlos con la opinión pública. El gobernador se quejaba de no poder intervenir en el conflicto por carecer de facultades —la industria automotriz pertenece a la jurisdicción federal— a pesar de los perjuicios causados a terceros.⁵²

Mientras la Junta Federal ofrecía a los trabajadores tramitar la declaración de imputabilidad de la huelga —es decir, resolver sobre los aspectos de fondo del conflicto— estos preparaban una ofensiva más intensa que incluía la toma de la Embajada Alemana, un plantón en los Pinos y el bloqueo de la carretera a Puebla. Todo ello, entre tanto la asamblea de trabajadores discutía los ofrecimientos empresariales y procuraba evitar, a través de la gestión democrática del conflicto, la división de los trabajadores y el desánimo.⁵³

⁴⁹ *Uno más Uno* 1° de agosto de 1987; *La Jornada*, 5 de agosto de 1987.

⁵⁰ *Excélsior*, 1° de julio de 1987 y *La Jornada*, 2 de agosto de 1987.

⁵¹ *La Jornada*, 19 de agosto de 1987.

⁵² *La Jornada*, 1° de agosto de 1987.

⁵³ *La Jornada*, 15 y 20 de agosto de 1987.

Las modificaciones que se efectúen al marco jurídico actual en cuanto a las relaciones obrero-patronales deberían orientarse a recuperar para las instituciones laborales el carácter de mecanismos de defensa de los intereses de los trabajadores.

El acuerdo se logró 57 días después del comienzo de la huelga. Consistió en un incremento global a los salarios del 78% y en el desistimiento por parte de la empresa de su pretensión de modificar el contrato colectivo. Sin desconocer el hecho de que esta última logró uno de sus objetivos —cerrar la planta por dos meses—, el levantamiento de la huelga sin que se mutilara el contrato colectivo y a través de una solución “negociada”, alcanzada a escasos cuatro días de la presentación del Informe Presidencial, ayudó

a mejorar la imagen de las autoridades laborales, deteriorada por su anterior papel en los cierres de empresas y los despidos durante el año 1986.

El caso de la Ford

54

La atomización de la organización sindical en la industria automotriz explica en parte el hecho de que un conflicto muy semejante al recién reseñado y acaecido por los mismos días en la empresa FORD, en su planta ubicada en Cuautitlán, se mantuviera completamente separado de aquél. En este caso, la modernización de la empresa emprendida a nivel mundial desde 1979 provocó importantes cambios en sus plantas de México. El cierre de dos de ellas (situadas en Tlanepantla y la Villa) los despidos masivos en Cuautitlán, la apertura de nuevas instalaciones en el norte del país (en Chihuahua y Sonora) con salarios y condiciones de trabajo inferiores a los percibidos en las plantas tradicionales y el ataque sistemático a los contratos colectivos y los sindicatos constituyen antecedentes del conflicto ocurrido en julio de 87 en Cuautitlán.⁵⁴

Este se inició —al igual que el ocurrido en la Volkswagen— a partir de la demanda interpuesta por el sindicato para obtener el aumento salarial de emergencia que acababa de ser concedido a los salarios mínimos. A la ausencia de negociaciones se unió en este caso la falta de preparación y de movilización de los trabajadores afectados, situación que contrastaba con el clima vivido en la Ciudad de Puebla. La huelga estalló el 20 de julio en medio de la incertidumbre de los trabajadores quienes ignoraban cuál sería la estrategia del sindicato en el conflicto. Todo parecía indicar, en un principio, que el Secretario General pretendía apoyar a la empresa paralizando las labores para corregir con la huelga los problemas de sobreproducción originados en la contracción del mercado automotriz. Algún tiempo después quedó claro que ambos se proponían alcanzar una transformación más radical de las relaciones laborales en la empresa.

Hasta donde se sabe con base en la información periodística, las relaciones entre la empresa y el sindicato se mantuvieron al margen de la mediación estatal. Cuando después de un mes y medio de huelga se dio a conocer el acuerdo para liquidar la totalidad del personal de la planta Cuautitlán, la Secretaría del Trabajo manifestó desconocer los términos de la negociación y recordó que su intervención solo procede a solicitud de las partes, lo que no sucedió en este conflicto. Aun cuando el acuerdo alcanzado dejaba de lado el procedimiento legal establecido para dar por terminadas en forma colectiva las relaciones de trabajo que, como se dijo, sólo procede en determinados supuestos y exige la autorización del tribunal laboral, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje consideró que en este caso se trataba de renuncias individuales de los trabajadores a sus empleos, por lo que procedía exclusivamente el pago de las indemnizaciones conforme a derecho. La situación para las autorida-

⁵⁴ *Uno más Uno*, 31 de octubre de 1987.

des era incómoda pero no por ello difícil de explicar: su función "tutelar" quedó inhibida frente al convenio celebrado entre el sindicato y la empresa.⁵⁵

Con el pago de las indemnizaciones a los 3,200 trabajadores de la Planta Cuautitlán, supervisado por la Junta Federal, terminó —aproximadamente dos meses después de iniciado— una primera fase de este conflicto. Fue recién entonces cuando la CTM y su máximo dirigente condenaron públicamente el desempeño de Lorenzo Vega Osornio, Secretario General del Sindicato. Con extraordinaria rapidez y como resultado —por lo menos en la apariencia— de una democracia casi desconocida en el medio sindical ese dirigente fue destituido por una asamblea de trabajadores, de la que ya no formaban parte los 3,200 trabajadores liquidados, en la que se designó un nuevo Comité Ejecutivo Nacional. Este resultó encabezado por el Secretario de la Sección Hermosillo que, junto con la de Chihuahua, integran el sindicato. Cabe señalar que ambas secciones se mantuvieron al margen del conflicto de la Planta Cuautitlán, sin ofrecer solidaridad a los huelguistas.⁵⁶

El nuevo Comité Ejecutivo sería el encargado de pactar con la empresa la recontractación de los trabajadores. En esta etapa del conflicto el Secretario General de la CTM tuvo una participación directa en las negociaciones. Este dirigente radicalizó su posición frente a la empresa al negarse a permitir la reapertura de la planta a menos que se mantuvieran las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo. Según el punto de vista del líder cetemista ese instrumento continuaba vigente. Su interpretación se apegaba a derecho debido a que no se había acordado la terminación del contrato colectivo entre la empresa y el sindicato —aunque se había modificado su clausulado y liquidado a la totalidad del personal— ni se pretendía cerrar la empresa, supuestos únicos en que procede —según la ley— dar por terminada la vigencia de aquel instrumento jurídico. El problema radicaba en que la sola terminación del contrato colectivo, aunque se hubiese convenido con el sindicato, no provoca la desaparición de sus efectos, puesto que de continuar las relaciones laborales las condiciones de trabajo en él pactadas deben mantenerse vigentes en la empresa. (Véanse los artículos 401 y 403 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo anterior resultó fundamental para la empresa el acuerdo celebrado con el sindicato que le permitió dar por terminadas las relaciones laborales. Con ello los trabajadores perdieron su antigüedad en la empresa y sus derechos escalafonarios, quedando afectadas todas las prestaciones que según el contrato vigente aumentaban con los años de servicios. Sobre este aspecto del acuerdo, que afectaba las condiciones de trabajo de quienes resultaran recontratados, no se manifestó el líder cetemista.⁵⁷

El convenio para reabrir la planta tuvo lugar a fines del mes de octubre. Después de tres meses de inactividad la empresa logró importantes modificaciones al contrato original, sobre todo en lo que se refiere al régimen salarial. Los principales cambios fueron: 1º) Las categorías consideradas en el tabulador salarial se redujeron de 20 a 6 y los trabajadores fueron recontratados en las más bajas. 2º) La categoría más alta fue reservada a los trabajadores con mayor calificación. 3º) Se homogenizaron los niveles salariales entre la vieja planta Cuautitlán y las más modernas, ubicadas en el norte del país, en las que las remuneraciones eran significativamente más bajas.⁵⁸

El balance del conflicto no puede dejar de tomar en cuenta —como lo manifestaba la nueva dirigencia sindical— el hecho de que las indemnizaciones recibidas compensaban por algún tiempo la disminución de las condiciones de trabajo en la empresa. Sin embargo el nuevo acuerdo traía considerables ventajas para la FORD. Entre otras, la de considerar la calificación, antes que la antigüedad, en el rubro salarial, posibilidad insistentemente reclamada por los patrones a pesar de que no cumplen, como se dijo, sus responsabilidades en materia de capacitación. Por lo demás, después de prestar un último servicio a la empresa, el viejo

⁵⁵ *Excélsior*, 17 de septiembre de 1987.

⁵⁶ *La Jornada*, 27 de septiembre de 1987.

⁵⁷ *Excélsior*, 31 de octubre de 1987.

⁵⁸ *La Jornada*, 30 y 31 de octubre de 1987.

estilo de liderazgo sindical se reemplazó por otro, encargado de participar en la adopción de nuevas formas de organización del trabajo orientadas a aumentar la productividad. Por su parte, las autoridades laborales se limitaron esta vez a permitir que las partes resolvieran el conflicto conforme a sus propias fuerzas, sin hacerse cargo del costo político de imponer en forma autoritaria un retroceso tal en los derechos de los trabajadores de la Planta Cuautitlán.

El caso de Aeroméxico

Las autoridades del trabajo tuvieron responsabilidad mayor en el proceso de reestructuración de las relaciones laborales de quienes prestaban sus servicios a la desaparecida empresa Aeroméxico. La ausencia de diálogo directo entre las partes y la incorporación de soluciones unilaterales sin contemplar el punto de vista de los trabajadores afectados con ellas, fueron los rasgos dominantes de este conflicto. Precisamente, la falta de información sobre el futuro de la línea aérea y el silencio de la administración frente a las propuestas sindicales de concertación para poner en marcha la modernización de Aeroméxico con la participación de los sindicatos se encuentra en el origen de la huelga estallada el día 12 de abril.⁵⁹

El emplazamiento a huelga, inicialmente entablado por los trabajadores de tierra y los sobrecargos se apoyaba jurídicamente en la existencia de violaciones al contrato colectivo. Constituía en primer término —como lo reconocían los líderes sindicales— un elemento de presión para obligar a la empresa a iniciar con los respectivos sindicatos las negociaciones tendientes a reestructurar los diversos aspectos de los servicios a su cargo. Por ello se hacía el ofrecimiento de discutir aquellas cláusulas de los contratos colectivos que imposibilitaran las transformaciones requeridas para garantizar la supervivencia de Aeroméxico. Además de lo anterior la medida adoptada por los trabajadores buscaba impedir que la empresa continuara afectando los bienes de la misma, tal como había sucedido en los meses anteriores.⁶⁰

La estrategia de la administración, con el auxilio de la Secretaría del Trabajo, fue la de obligar a los trabajadores a poner en práctica la medida anunciada. Los intentos de los sindicatos de obtener el acuerdo de Aeroméxico para prorrogar el movimiento en espera del inicio de la concertación resultaron infructuosos. En esta primera fase del conflicto la actuación de aquella dependencia no parecía acorde con su función conciliatoria: cuando no cerraba las puertas a los trabajadores, se limitaba a comunicarles las decisiones tomadas en otros ámbitos sin promover el diálogo.⁶¹

Al terminar sin negociaciones el período de pre-huelga el sindicato de sobrecargos (AS-SA) desistió del emplazamiento mientras que los 7,200 trabajadores de tierra resolvieron en una asamblea de su sindicato (SNTTAM) estallar el movimiento.⁶² De inmediato a la suspensión de labores la empresa solicitó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la declaración de inexistencia de la huelga. Pocos días después, en lugar de gestionar ante la Secretaría de Comunicaciones y Transportes la requisa de la línea aérea para garantizar la prestación del servicio, como lo hizo en otras oportunidades, pidió a la autoridad judicial la declaración de quiebra de Aeroméxico argumentando que las pérdidas causadas por la suspensión de labores afectaban el “precario equilibrio económico” de la empresa.⁶³

Mientras tanto, los sindicatos antes mencionados insistían en la necesidad de crear un Comité Mixto con su participación y la de la organización de los pilotos (ASPA), las autoridades competentes y la administración de Aeroméxico. Después de que el Juez dictó una sen-

⁵⁹ Una breve reseña de este conflicto puede encontrarse en Sonia Buchahin, “Aeroméxico: cronología de una muerte anunciada”, *Punto*, 16 y 23 de mayo de 1988.

⁶⁰ *Proceso*, No. 598, 18 de abril de 1988 y No. 599, 25 de abril de 1988.

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Sonia Buchahin, *Op. Cit.*

⁶³ *Ibid.*

tencia relámpago decretando la quiebra de Aeroméxico y cuando la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje estaba a punto de declarar la inexistencia de la huelga, la Secretaría del Trabajo —a través de su titular— ofreció a los trabajadores firmar un convenio para reanudar de inmediato y en forma parcial el servicio bajo la administración del síndico de la quiebra. Según el convenio, este funcionario tendría en adelante la facultad de seleccionar el personal que sería contratado individualmente y por tiempo determinado (90 días). La representación de los intereses de los trabajadores en la creación de una nueva empresa quedaría en manos de la organización de los pilotos, escogida por la autoridad por tratarse de un sindicato “honesto, maduro, responsable” —según palabras del mismo Secretario del Trabajo— a quien se ofrecía participar en un futuro en un 35% de las acciones de esa empresa.⁶⁴ Con ello se buscaba, entre otros fines, neutralizar cualquier radicalismo en ese gremio a la hora de defender los derechos de sus nuevos representados.

A esta altura del conflicto pocas dudas podían quedar respecto de las intenciones del gobierno. A pesar de las instrucciones dirigidas por el Presidente a las autoridades para que se estableciera el diálogo con los trabajadores, todo apuntaba hacia el mantenimiento de la actitud inicial de rechazar la negociación y de utilizar los mecanismos e instancias jurídicas para respaldar los criterios unilaterales de la Administración de Aeroméxico. Prueba de ello fueron el rechazo de la prórroga de la huelga solicitada por los sindicatos, la celeridad con que se resolvió la solicitud de quiebra, el carácter rígido de la propuesta de reestructuración de la empresa y, finalmente, la declaración de inexistencia de la huelga.

Ello explica que los trabajadores aceptaran el convenio ofrecido a través de la Secretaría del Trabajo, aun cuando cancelaba sus derechos contractuales, afectando sus condiciones de trabajo y disminuyendo casi a la mitad sus percepciones.⁶⁵

Una última muestra del sentido de la intervención de la autoridad laboral en este caso lo dio la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al resolver la terminación de las relaciones laborales en virtud de la quiebra, admitiendo la pretensión de la Sindicatura de Aeroméxico de indemnizar a los trabajadores conforme a los montos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Con ello las indemnizaciones quedaron reducidas a la mitad de lo previsto en el Contrato Colectivo, instrumento conforme al cual debieron haberse calculado aquellas.⁶⁶

Conclusiones

Las experiencias reseñadas en el punto anterior ponen de manifiesto el carácter limitado de la protección que la legislación vigente ofrece a los trabajadores de una empresa en vías de reestructuración. Igualmente revela que la “flexibilización” de las relaciones laborales es posible bajo las actuales reglas del juego en el terreno jurídico. De hecho, la desprotección en algunos aspectos de estas relaciones, como en materia de estabilidad en el trabajo y de prestaciones complementarias al salario, constituye una tendencia observable en la evolución reciente de los más avanzados contratos colectivos del país. Estos cambios resultaron, por lo general de la adopción de soluciones autoritarias frente a los conflictos laborales originados por la reconversión o reestructuración de las empresas o de la connivencia entre dirigentes sindicales y patrones —con el aval de las autoridades— al margen de las opiniones y criterios de los trabajadores. En suma, en los últimos años tuvo lugar en México una flexibilización de las disposiciones contractuales impuestas unilateralmente a los supuestos beneficiarios de la negociación colectiva.

Los costos políticos de esta forma de resolver las contradicciones en el escenario laboral, entre los que se encuentra la erosión de la disciplina de los trabajadores en el último proceso electoral aconsejarían al gobierno de Salinas de Gortari una promoción efectiva, más allá

⁶⁴ *Proceso*, No. 601, 9 de mayo de 1988.

⁶⁵ *Proceso*, No. 599 y No. 602, *Op. Cit.*

⁶⁶ *La Jornada*, 1° de junio de 1988.

del discurso, de los mecanismos de concertación entre obreros y patrones. Este propósito, como se desprende del análisis ofrecido en las páginas anteriores, no podría alcanzarse con solo fortalecer las tradicionales instancias tripartitas de la negociación cupular, otorgándoles nuevas tareas frente a la reconversión, como lo estaría demandando la burocracia sindical cetemista. Por el contrario, para convertir a los sindicatos en interlocutores necesarios del cambio en la estructura, en los procesos de trabajo y en las relaciones laborales de las empresas es imprescindible transformar los vínculos entre las organizaciones sindicales así como la vida interna de las mismas. Para superar la división, el aislamiento, la escasa representatividad y la falta de democracia que las caracteriza es urgente, además de lo anterior, modificar aquellos aspectos de la legislación vigente y de la práctica en la materia que sostienen los nexos entre los sindicatos y el partido en el gobierno y que, además de afectar la vigencia de la libertad sindical en el país, desvirtúan la función de aquellos como órganos de representación de los intereses obreros.

Al mismo tiempo resulta necesaria una revisión general de la legislación laboral con miras a superar el estancamiento en que se encuentra, en particular desde el inicio de la presente década. Frente a las demandas encontradas que al respecto esgrimen los actores sociales —flexibilización o, a la inversa, mayor protección, según el punto de vista respectivo de empresarios y sindicatos— convendría tomar en cuenta, entre muchas otras, las enseñanzas que se desprenden del comportamiento de las instituciones laborales en los años recientes.

En primer lugar y aunque parezca obvio insistir en ello debe concluirse que no ha disminuido ni desaparecido la necesidad social y política de ofrecer protección a los trabajadores frente a los empresarios, por razones todavía semejantes a las que originaron en 1917 la inclusión de garantías sociales en la Constitución Mexicana. La debilidad extrema en que se encuentran hoy tanto las organizaciones obreras como los trabajadores individualmente considerados hace que la crisis, lejos de resultar una ocasión propicia para la desprotección, tal como sucedió en otros países, obligue a revisar los mecanismos e instituciones encaminados a garantizarla. No resulta conveniente tampoco aumentar la protección legal exigiendo, por ejemplo, una mayor intervención de las autoridades laborales o fijando nuevas obligaciones y responsabilidades para los empresarios, distintas de las que pueda arrancar un movimiento obrero fuerte y organizado. De aceptarse, sin más, este tipo de propuestas a la hora de revisar la legislación no se alcanzaría otra cosa que reforzar el papel de la autoridad y de las burocracias sindicales como muros de contención frente a las posibles exigencias de los trabajadores para convertir en realidad los nuevos derechos.

Las modificaciones que se efectúen al marco jurídico actual de las relaciones obrero-patronales deberían orientarse, a nuestro juicio, a recuperar para las instituciones laborales el carácter de mecanismos de defensa de los intereses de los trabajadores, eliminando todo aquello que permitió por más de cuarenta años su utilización como instrumentos de ejecución de políticas planeadas y puestas en práctica sin considerar estos intereses. Con ese propósito debería revisarse antes que nada, el funcionamiento del derecho a la organización, a la contratación colectiva, a la huelga y a la representación de los trabajadores en los órganos de integración tripartita. Tómese en cuenta que la legislación heredada del proceso revolucionario privilegió la defensa colectiva de los derechos laborales frente a la acción individual de los trabajadores. Ello implicó la desatención de otras formas de protección tanto en la legislación como en los recursos asignados a los órganos encargados de supervisar el cumplimiento de las normas laborales. De ahí que la ineficiencia de las actuales formas de defensa colectiva y de las instancias tripartitas coloca a los trabajadores, en la práctica, en un estado virtual de indefensión frente al otro sujeto de las relaciones laborales.

Restituir a estos derechos e instituciones su sentido original y crear las condiciones jurídico-políticas para mejorar su efectividad no supone, sin embargo, dejar de considerar las necesidades y puntos de vista de los empresarios para avanzar en la modernización. Pero si lo que se desea es promover la concertación, como lo exige la realidad política de nuestros días, todo cambio que se introduzca en las relaciones laborales debe resultar útil a ambas partes. Pretender que el fin del carácter corporativo del sistema político dé lugar al regreso a la ne-

gociación individual con los trabajadores, sin límites mínimos ni máximos, como sueñan algunos sectores empresariales, revela el oportunismo de sus exigencias. Frente a ello resulta necesario una concertación seria que contemple el equilibrio entre las responsabilidades de aquellos y los imperativos que se derivan de la crisis económica.

Lo anterior significa que para promover el aumento de la productividad y la eficiencia de las empresas deben corregirse aquellos aspectos que frenen este objetivo, tales como la utilización de la antigüedad como único criterio de la promoción de los trabajadores en la escala salarial, los rígidos procedimientos legales para modificar las condiciones de trabajo y el estilo actual del ejercicio del liderazgo sindical. Pero ello a partir de reconocer otro tipo de ajustes igualmente necesarios, como lo son un efectivo cumplimiento en las responsabilidades en materia de formación profesional, el reconocimiento a los sindicatos del derecho a la información y el abandono de todo tipo de prácticas que avalan a las organizaciones y a las dirigencias sindicales poco representativas.