

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

Octubre / 2011

PERSPECTIVAS PROGRESISTAS

La Tarea Sindical en México.
Un camino sinuoso
para la democracia

María Xelhuantzi López



Octubre / 2011

PERSPECTIVAS PROGRESISTAS

El pensamiento progresista ha inspirado diversos liderazgos que han impulsado la transformación democrática de la sociedad. El cumplimiento de los derechos humanos, la democratización del Estado y los medios de comunicación, la igualdad de género y la ampliación de acceso al espacio público construyen referentes para lograr nuevas formas de hacer política.

Perspectivas Progresistas es una serie de publicaciones, cuyos textos pretenden animar el debate público para pensar la realidad mexicana desde visiones progresistas, abrir camino a la sociedad y sus actores para emprender acciones colectivas, y generar canales donde la diferencia de identidades, estilos de vida y derechos de ciudadanía encuentren una reivindicación sociopolítica.

Las opiniones vertidas en los textos que se presentan, las cuales no han sido sometidas a revisión editorial, así como los análisis y las interpretaciones que en ellos se contienen, son de exclusiva responsabilidad de sus autores y pueden no coincidir con las opiniones y puntos de vista de la Fundación Friedrich Ebert.

ISBN: 978-607-7833-25-3

Diseño y formación: Enrico Gianfranchi

La Tarea Sindical en México. Un camino sinuoso para la democracia

María Xelhuantzi López ¹

Introducción

El presente trabajo es una aproximación que busca despejar interrogantes en las trayectorias de quienes se dedican a la actividad sindical en México, dentro de los diferentes tipos de sindicalismo que existen en México y, al mismo tiempo, sugiriendo una tipología inicial de las opciones de vida sindical que pueden presentarse en el país. Se trata de un análisis preliminar sobre este problema, en el que se propone que, al final de cuentas, el destino de los líderes, dirigentes, funcionarios y representantes sindicales en sus distintos niveles, es una parte inevitable y hasta ahora escasamente considerada y discutida en los múltiples problemas del sindicalismo en México.

Los alcances y limitaciones del quehacer sindical en México están determinados por el corporativismo que ha predominado como rasgo sustantivo del Estado mexicano durante el último siglo. El destino de la inmensa mayoría de los trabajadores que optan por dedicarse a la tarea sindical no es una excepción en este sentido. Tanto en sus posibles aspectos positivos, como en sus muchos aspectos negativos, el por lo regular predecible y más bien limitado futuro de dirigentes, funcionarios o activistas sindicales, forma parte de los esquemas del corporativismo en México.

Por implicar siempre la representación, negociación y defensa de los intereses de otros, el sindicalismo no es sólo una decisión de vida, sino un rol social que conlleva enormes responsabilidades. En la

1. Doctora en Ciencias Políticas por la FCPyS de la UNAM. Sindicalista y asesora desde 1985 del Sindicato de Telefonista de la República Mexicana. Profesora Titular en la FCPyS de la UNAM.

medida en que el corporativismo impone limitaciones y controles con frecuencia muy severos sobre el mundo laboral en el país, tomar conciencia de la manera como este determina las decisiones y las opciones de las personas, es un primer paso en el largo camino de la democratización del sindicalismo mexicano. Al final de cuentas, la tarea sindical en México está política y socialmente determinada por su entorno. Construir nuevas opciones y futuros para quienes se dedican a la función sindical en México exige, necesariamente, remontar al propio corporativismo y vislumbrar el amplio horizonte de la autonomía y la democracia sindicales.

¿Por qué el corporativismo?

El caso mexicano constituye, sin duda, un modelo ideal de corporativismo tal y como ha sido definido por autores como Philippe Schmitter.² En términos simples y estrictamente sindicales, corporativismo es sinónimo del control que desde el poder se ejerce sobre las organizaciones de los trabajadores, lo que significa limitaciones y obstáculos a su autonomía en primer lugar. El control se ejerce de múltiples formas y tiene diversas manifestaciones, las más comunes son la sobre intervención o sobre determinación que la autoridad tiene sobre los propios sindicatos en particular y sobre las relaciones obrero-patronales en general. Esta sobre intervención tiene un efecto particularmente negativo para los sindicatos, en la medida en que son

despojados de sus funciones esenciales de negociación colectiva y de regulación de los conflictos obrero patronales, que son los instrumentos principales para lograr el llamado equilibrio entre los factores de la producción o dicho en otros términos, la distribución de la riqueza generada por los propios trabajadores.

Otra forma de control es lo que Schmitter denomina el “monopolio de representación de intereses” que les es dado a las organizaciones sociales y sindicales desde el propio poder. Si bien este monopolio garantiza cuotas de poder y cuotas sindicales, al mismo tiempo restringe el crecimiento y la diversificación productiva, política e ideológica de los sindicatos en México, y es la fuente del gremialismo, que es uno de los principales obstáculos no sólo para la organización sindical, sino para pensar en una nueva estructura integradora del mundo sindical mexicano. Facultades gubernamentales como el registro de sindicatos y la llamada toma de nota, que con frecuencia las autoridades otorgan o quitan sobre criterios eminentemente políticos y ajenos a los sindicatos, son algunos de los factores que sustentan este rasgo particular del corporativismo.

La tarea sindical en el contexto del corporativismo

Es indiscutible que el corporativismo influye sobre el conjunto de los sindicatos en

México. Sin embargo, existen trayectorias y cursos de acción diferentes dependiendo del tipo de sindicalismo de que se trate. El grado de corporativismo de cada sindicato tiene mucho que ver con las posibilidades y alcances de la tarea sindical no sólo de sus dirigentes, sino de sus afiliados. En este sentido, el destino de los sindicalistas varía mucho dependiendo de si se está en un sindicato de protección o en un sindicato real y democrático.

En términos muy amplios, es posible distinguir los siguientes tipos principales de sindicalismo en México:

a. De protección patronal

En una escala de intensidad, el sindicalismo de protección constituye el tipo extremo de corporativismo: la afiliación del trabajador es forzosa, colectiva (no sólo sin su consentimiento, sino a sin su conocimiento); el reconocimiento del sindicato proviene del poder (gobierno y patronos), pero no de los trabajadores.³ Es el poder quien determina sus demandas y sus alcances y sus dirigentes no se someten al escrutinio de los trabajadores. De hecho, este tipo es el más funcional y compatible con el corporativismo y el destino de sus dirigentes puede ser más bien favorable en términos personales. Estos dirigentes son por lo regular abogados o personas ajenas al lugar de trabajo, en forma tal que volver al lugar de trabajo no es una de sus opciones, porque no provienen del mismo y no son trabajadores. El corporativismo premia su supeditación y su funcionalidad, ya que usufructúan indefinidamente y sin ninguna

rendición de cuentas el poder sindical y obtienen una renta política que puede ser vitalicia, comprada o heredada. No les es difícil encontrar acomodo en cargos públicos, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o bien dedicarse a negocios particulares, con frecuencia con los favores de las empresas a las que benefician con el control de los trabajadores. En este tipo de sindicalismo se forman mafias y grupos que suelen establecer nexos de complicidad y hacer frentes comunes en contra de los sindicatos democráticos.

b. Charrismo

Durante décadas predominante en el sindicalismo mexicano, el charrismo ha sido desplazado por el de protección, que es más controlable y aparentemente más barato para los patronos.⁴ En el charrismo existen básicamente dos modalidades, el tradicional y el neocorporativo. En el tradicional sobresale el sistema de alta rotación de dirigentes, aunque no de los grupos políticos que controlan los sindicatos. En el neocorporativo usualmente se presentan dirigencias vitalicias o los llamados “líderes morales” arropados en un discurso y en acciones en apariencia progresistas, aunque de base muy clientelar (populista, dirían algunos) y desde luego antidemocrática.

Contrariamente a lo que pudiera pensarse, la alta rotación de dirigentes y en consecuencia, la no reelección o la reelección acotada no son sinónimo de democracia sino en muchos casos, de los reacomodos, negociaciones y pugnas

2. Schmitter define al corporativismo como un sistema de representación de intereses en el que las unidades constitutivas están organizadas en un número limitado de categorías singulares, obligatorias, no competitivas, jerárquicamente ordenadas y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas (sí no creadas) por el Estado, y a las que se ha concedido un deliberado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles sobre la selección de sus dirigentes y la articulación de sus demandas y apoyos”. Vid. Philippe C. Schmitter, “¿Continúa el siglo del corporativismo?”, en Philippe C. Schmitter y Gerhard Lehbruch (coordinadores), *Neocorporativismo. Más allá del Estado y el mercado*, Volumen I, México, Alianza Editorial, 1992, p. 24.

3. Para una definición más amplia sobre el contrato de protección véase María Xelhuantzi López, ¿Qué es un contrato de protección?, en José Alfonso Bouzas Ortiz, et. Al. *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM-IEE, 2007, pp. 99-120.

4. Para una definición del charrismo véase María Xelhuantzi López, *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*, México, edición del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, 2000, p. 96.

entre los grupos y camarillas dentro de los sindicatos. La alta rotación también es un indicio de la ausencia de liderazgos fuertes, e inhibe su formación. Lo mismo ocurre con las dirigencias vitalicias o liderazgos morales, que distan mucho de ser liderazgos naturales. Los liderazgos naturales se sustentan en la legitimidad, mientras que los morales lo hacen más en el clientelismo en el interior de los sindicatos y en las complicidades con el gobierno y los patrones. Esto deja claro que la dirigencia vitalicia es una opción que no está al alcance de todos los sindicalistas.

Otro destino común en las dos modalidades del charrismo, es la vida partidista y los cargos de representación popular.

c. Independiente

La tipología del sindicalismo independiente debería de ser desagregada a efecto de cubrir el espectro que abarca, no muy amplio aunque sí muy complejo. No obstante, para el propósito del presente documento, es posible distinguir esencialmente dos subtipos: el independiente democrático y el independiente no democrático.

En el primer caso, la elección de los dirigentes en todos sus niveles mediante votaciones directas y secretas es condición indispensable. Esto propicia la formación de liderazgos reales y frecuentemente fuertes y carismáticos, surgidos de la base y forjados en la negociación, el debate y la representación desde el lugar de trabajo. Tal y como Max Weber sostiene, el carisma conlleva un conjunto de cualidades especiales que con

frecuencia conducen a su rutinización, al punto en que el cambio del líder carismático pueda provocar rupturas severas y crisis en las organizaciones o países, de manera que la perpetuación del líder se presenta como una necesidad y no sólo como la voluntad de sus subordinados.⁵ En situaciones así, la condición indispensable para seguirlo considerando democrático son los procedimientos de participación, de consenso y del voto libre y secreto de los trabajadores, lo que lo diferencia de la imposición de dirigencias vitalicias por acuerdos cupulares o por dictado del patrón o del gobierno.

Por su parte, en el sindicalismo independiente no democrático no existe el voto universal, directo y secreto de los trabajadores, de tal suerte que los dirigentes y representantes son designados de manera cupular o bien no provienen del lugar de trabajo. En el mejor de los casos, son designados mediante votación a mano alzada. Los dirigentes son también abogados o asesores, usualmente desprovistos de carisma y de un contacto o presencia fuerte entre los trabajadores.

En general, el destino de los dirigentes del sindicalismo independiente está muy acotado por los controles y las limitaciones que ejerce la estructura corporativa. Los trabajadores que ocupan cargos en la dirección sindical o que se distinguen por su actividad sindical enfrentan básicamente algunas de las siguientes opciones, lo que significa que muchos de ellos no pueden volver a su puesto de trabajo una vez concluido su periodo en la gestión sindical. Para ellos la tarea sindical es realmente un camino sin retorno al lugar de trabajo:

- a. Despido por parte de la empresa o por aplicación de la cláusula de exclusión
- b. Liquidación, jubilación o prejubilación
- c. Empleo en trabajos de asesoría o consultoría, relacionados o no con el mundo del trabajo
- d. Desempeño en negocios particulares
- e. Retiro a la vida privada

En algunos tipos de sindicatos, tanto los estatutos como los contratos colectivos de trabajo, además de las características de su democracia interna, no sólo permiten, sino que garantizan que los dirigentes vuelvan a sus puestos de trabajo y eventualmente que sean electos de nuevo para cargos de representación sindical. Este es sin duda el modelo más virtuoso, en especial porque esto hace que los dirigentes no pierdan la dimensión de los problemas del lugar de trabajo y el contacto con sus compañeros, y porque la experiencia adquirida en la propia dirección sindical no se desaprovecha. Lo cierto es que el liderazgo es un fenómeno político muy complejo que no se presenta con facilidad.

En otros tipos de sindicatos, no obstante ser democráticos e independientes, la estabilidad de los dirigentes en el puesto de trabajo no está garantizada y pudiera ser el caso que la tarea sindical fuese incluso una condena al despido por parte de la empresa.

Los recursos del corporativismo

El corporativismo cuenta con tres clases de recursos y controles:

- 1) Los de carácter legal y reglamentario, es decir, los recursos escritos
- 2) Los de carácter metalegal, es decir, los recursos no escritos e instrumentales. Es preciso señalar que algunos de los soportes más importantes sobre los que opera el sistema político mexicano son de carácter metalegal y metaconstitucional. Entre ellos están formas de dominación informales y no escritas, como el clientelismo, así como las diversas y múltiples manifestaciones de la cultura política.
- 3) Los de carácter ilegal, es decir, aquéllos que se ejercen pero que puntualmente están en contra de lo que postula alguna legislación general o superior. Un ejemplo es la huelga, que contraviene el derecho constitucional de huelga. Los recursos ilegales son tanto escritos como no escritos.

La descripción y el análisis de los controles que entraña el corporativismo pueden ser mucho más amplios, sin embargo, para efectos específicos de la tarea sindical, es preciso concentrar la discusión en los puntos anteriormente señalados.

a. ¿Está el destino de los representantes sindicales legalmente determinado?

Sin lugar a dudas, existe una fuerte determinación legal, reglamentaria y

5. Weber define al carisma como ciertas cualidades en la personalidad de un individuo, en virtud de las cuales se distingue de los hombres ordinarios y es tratado y visto como un ser sobrenatural, sobrehumano o cuando menos con poderes y atributos excepcionales. El carisma constituye un tipo de autoridad. La teoría de la autoridad carismática en Weber está ampliamente desarrollada en Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, New York, The Free Press, 1964, pp. 358-359.

eminentemente corporativa sobre la tarea sindical en México. Si bien la ley no establece de manera expresa el destino de los dirigentes y activistas sindicales, sí lo moldea de manera decisiva. Cualquier persona que se inicie a la vida sindical en México debe de entender que la Ley define ciertos perfiles para los dirigentes, pero que al final de cuentas, en un país en donde el Estado de Derecho es frágil y vulnerable y con una legislación laboral con grandes vacíos y omisiones, la ley y la justicia del trabajo suelen ser muy relativas y la última palabra la tendrán quienes la interpretan y aplican, por lo regular a conveniencia de las empresas y el gobierno.

Por un lado, está lo que establecen ordenamientos como la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, por otro lado, está lo que establecen los estatutos de los sindicatos. Cabe señalar que la gran mayoría de los estatutos sindicales tienen rasgos corporativos, como la cláusula de exclusión.

El quehacer sindical está en mucho determinado y previsto por diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo.⁶ Estos artículos proveen, en general, una idea de cómo factores legales moldean la tarea sindical. Los artículos 365, 367, 368, 369, 384 y 385 son piezas clave para el sistema de registro sindical en México y tienen que ver, desde luego, con el condicionamiento o sometimiento autoritario a los que al final de cuentas están sujetos todas las organizaciones sindicales y sus dirigentes en el país. El

artículo 371 establece los requisitos que deben de cumplir los estatutos de los sindicatos; las fracciones IX y X del mismo artículo obligan a definir un procedimiento para la elección de la directiva sindical y el periodo de duración de la misma. El artículo 372 niega a los menores de 16 años y a los extranjeros la posibilidad de formar parte de la directiva de los sindicatos; por cierto, estos son temas que debieran de ser seriamente reconsiderados a la luz de fenómenos como la globalización y del trabajo en los jóvenes.

El artículo 373 establece la obligación que tiene la directiva de los sindicatos de rendir, cada seis meses, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta es una disposición que la mayoría de los sindicatos no cumple en el país, pero que sin embargo puede ser utilizada como recurso político para atacar a alguna organización o a sus dirigentes.

El artículo 376 ubica la representación del sindicato en su secretario general, y protege el ejercicio de la función sindical aún en caso de despido por parte del patrón, aunque deja abierta la puerta a los estatutos sindicales para eliminar al dirigente de darse una suerte de complicidad entre el patrón y el gobierno.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo deja la puerta abierta a la cláusula de exclusión para ingreso y despido, cuya utilización política en contra de trabajadores y dirigentes es bastante conocida. El procedimiento de expulsión es detallado en los del incisos a) al f) del

artículo 371. Un ejemplo reciente de la aplicación discrecional y no legal de esta cláusula con motivos políticos fue el que se aplicó a los integrantes de la sección 187 del Sindicato de Telefonistas, STRM. Esta sección afilia a trabajadores de la empresa de call center Atento, que cuenta con un sindicato de protección. Los trabajadores de esta sección del STRM que integraron el expediente para la solicitud de registro fueron despedidos gradualmente por la empresa. Cuando el STRM demandó su reinstalación ante la dirección corporativa de Telefónica de España en Madrid, la empresa se deslindó de tener injerencia en el despido y en la reinstalación, alegando que el sindicato titular del contrato había aplicado la cláusula de exclusión a estos trabajadores, a pesar de que éstos nunca tuvieron conocimiento de esto y nunca se siguió el procedimiento fijado por la ley.⁷

Este es un buen ejemplo de la manera en como la ley determina o no la tarea sindical en México.

b. Los factores metalegales e instrumentales de la tarea sindical en México

El clientelismo.

Una de las formas de dominación más sólidas en México es sin duda el clientelismo. Éste se sustenta fundamentalmente en la desigualdad, lo que lleva a relaciones de supeditación condicionadas por el intercambio de favores, de bienes o de servicios a cambio de lealtades pasadas, presentes o futuras. El clientelismo impone tanto a los patrones como a los clientes e

intermediarios, normas no escritas pero altamente funcionales de reciprocidad.⁸ Con frecuencia, las fronteras entre el clientelismo y la corrupción son imperceptibles, pues aquél supone la apropiación o la utilización patrimonialista o para fines e intereses particulares, de bienes o servicios públicos. El clientelismo y las lealtades o favores pasados o presentes se convierten en futuros canjeables para los dirigentes sindicales, en particularmente del sindicalismo de protección y del charro. Por ejemplo, existe el testimonio del Secretario General de la CTM en Querétaro, el diputado local Jesús Llamas Contreras, en el que señala que en ese estado, las concesiones de taxis fueron una conquista sindical pactada hace 30 años entre el líder cetemista Antonio Domínguez Trejo y el gobernador Antonio Calzada Urquiza, con el fin de premiar a los dirigentes sindicales “bien portados” (lo que sea que eso signifique), ya que al concluir su gestión, eran despedidos y no encontraban trabajo en ninguna parte.⁹

Grupos y camarillas.

Tal vez éstas sean las estructuras más informales y al mismo tiempo poderosas dentro del sistema político mexicano.¹⁰ La ubicación de dirigentes en cargos públicos o funciones públicas y en funciones partidistas o cargos de representación popular está asociada al clientelismo, aunque no en todos los casos. En esta circunstancia funciona más el sistema de lealtades y afinidades entre iguales de los grupos políticos y las camarillas, es decir, el sentido utilitario de las relaciones entre dirigentes afines en el mismo tipo de sindicalismo, que comparten origen e intereses comunes.

6. *Ley Federal del Trabajo*, México, ISBN 970-92756-1-5, 2011.

7. *Informe sobre los despedidos de la sección 187 del STRM*, México, septiembre de 2009 y respuesta de Óscar Maraver, Director de Relaciones Laborales de Telefónica de España, correo electrónico, octubre de 2009.

8. Para un análisis del concepto de clientelismo véase Javier Auyero (compilador), *¿Favores por votos? Ensayos sobre clientelismo político contemporáneo*, Buenos Aires, editorial Losada, 1997.

9. Intervención de Jesús Llamas Contreras en la apertura del Seminario Regional “Los retos del sindicalismo frente al outsourcing”, organizado por la Fundación Friedrich Ebert en Querétaro, junio de 2011.

10. Rogelio Hernández Rodríguez, “Los grupos políticos en México. Una revisión teórica” en *Estudios Sociológicos*, México, El Colegio de México, Vol. XV, número 45, septiembre-diciembre 1997.

Uno de los espacios estratégicos copados por los dirigentes del sindicalismo de protección y del charro, que además trae consigo una remuneración propia del servicio público y otros beneficios económicos no necesariamente transparentes, es el de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El control de la representación obrera en las Juntas se deriva de favores, complicidades o corrupción. Otro destino de acomodo es la Procuraduría de la Defensa del Trabajo e incluso de las Secretarías del Trabajo federal o estatales. El control de las Juntas es una actividad privilegiada, y reservada para un grupo muy selecto. Ser Presidente de una Junta o de sus salas, requiere de la complicidad gubernamental. Con esto se pagan o intercambian favores del pasado y se generan y amplían los nexos en el mundo sindical de los grupos y camarillas. Algo semejante sucede con las funciones partidistas, candidaturas y cargos de elección popular.

c. Ilegalidad y poderes fácticos en el mundo del trabajo en México

Los medios de comunicación, en especial la televisión, constituyen muy probablemente el poder fáctico más extenso y fuerte en el país. Su poder se ejerce desde luego sobre la tarea sindical y sobre el destino de los sindicalistas. Abrumadoramente, este poder se ha utilizado para el descrédito, la denigración y la destrucción de imagen de sindicatos y de dirigentes sindicales. El caso de Ramón Gámez Martínez¹¹ es por demás emblemático. Cuando fue encarcelado, la noticia televisada destacó el hecho de que era dirigente sindical sólo para asociarlo

con el delito de abuso sexual de menores, es decir, para exaltar naturaleza criminal de un dirigente sindical, pero nunca se dijo qué tipo de sindicatos encabezaba Gámez, ni sus complicidades con el poder y mucho menos se hizo referencia alguna al sindicalismo de protección patronal.

Conclusiones y propuestas

El corporativismo ha sido una oportunidad y una ventaja para organizaciones y dirigentes que buscan hacer del sindicalismo una fuente de lucro y de poder, y para empresarios y autoridades que igualmente obtienen beneficios y ganancias de la perversión de la vida sindical. Pero es, al mismo tiempo, un recurso del que se valen los propios patrones y el gobierno para corromper, o para deshacerse de líderes reales y democráticos ya hechos, o de líderes potenciales que representen un riesgo para sus intereses. De aquí que no resulte sencillo desmontar las redes de intereses, complicidades, poder y negocios que se han hecho al amparo del corporativismo en el mundo sindical mexicano, y que son la causa principal de la desigualdad, la injusticia y el atraso productivo en nuestro país. Son la causa también, de la escasez de líderes sindicales y de cuadros jóvenes en el mundo sindical mexicano.

Al final de cuentas, el corporativismo es un obstáculo real para el desarrollo de liderazgos sindicales reales, en la medida en

que permite a los patrones y a las autoridades fabricar e imponer sobre los trabajadores a dirigencias y representaciones sindicales, falsas y simuladas, que no son producto de procesos “naturales” de selección y de elección política. La mayoría de quienes ostentan y suscriben contratos colectivos de trabajo y registros sindicales en México, de esos mal llamados “dirigentes sindicales” está en esta condición en México. Esto facilita el control, la corrupción y el hecho mismo de que cuando un dirigente ya no convenga a los intereses de la empresa, pueda ser removido y que no tenga el respaldo de los trabajadores.

Como todo liderazgo, el sindical es un proceso, complejo y con frecuencia prolongado, cuyas primeras etapas son las más inciertas. Cuando un trabajador, ya sea por vocación, por disposición, por compromiso o por simple casualidad, asume el rol de representar a otros trabajadores, inicia un camino generalmente marcado por la incertidumbre.

Pero así como la maquinaria corporativa permite imponer dirigentes espurios, controlarlos y garantizarles un destino por lo regular favorable, también permite eliminar, dificultar y limitar el desempeño de los dirigentes reales, lo cual en suma se traduce en una crisis de los liderazgos sindicales reales en el país.

De aquí la importancia del desmantelamiento del corporativismo y la democratización del mundo del trabajo en México. Sólo así será posible pensar en opciones más amplias para la tarea sindical en el país.

Los factores más importantes para el desmantelamiento del corporativismo no son sólo los de carácter legal, sino los metalegales y desde luego, los ilegales.

La Ley

En cuanto a lo legal y contrariamente a lo que se piensa, los dirigentes reales y democráticos en el mundo sindical mexicano no están protegidos lo suficiente en la ley. No existen garantías de empleo ni garantías jurídicas para quienes osan simplemente evadirse de los controles, disentir o confrontar al gobierno y las empresas en materia del trabajo, de tal suerte que en cierta forma, el en apariencia proscrito “delito de disolución social” sigue vigente en la realidad del autoritarismo mexicano, y sigue siendo castigado. La ley y el entorno institucional deben garantizar condiciones de equidad para todos los dirigentes sindicales. No es posible que el sistema premie, favorezca y con ello aliente a los dirigentes falsos y simulados del sindicalismo de protección, por un lado, mientras que por el otro castigue, persiga y destruya a los dirigentes democráticos y autónomos.

Esto implica que la reforma laboral debiera de ser clara y explícita en esta materia. Un líder sindical es un líder social y político, cuyas funciones de representación, de intermediación y de negociación son fundamentales en la sociedad y en la política. Estas funciones deben de estar consideradas, contempladas y amparadas en la Ley y en las instituciones. La Ley no puede ser un brazo de la sobre intervención gubernamental en el mundo del trabajo,

11. Alfonso Bouzas Ortiz, *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*, Fundación Friedrich Ebert, México 2009, páginas 85 y 86.

simplemente un instrumento de orden, de equidad, de cohesión y de justicia, por lo que debe de establecer instrumentos que efectivamente regulen la autenticidad, la democracia y la representatividad en el mundo del trabajo, protegiendo ante todo el voto universal, directo y secreto de los trabajadores en la vida sindical.

Las instituciones

La eliminación de ciertos controles y limitaciones sobre el radio de acción, sobre la organización de los sindicatos y el polémico tema de la cláusula de exclusión, deben de ser liberados a efecto de abrir también la opción de movilidad para los dirigentes sindicales, y permitir, por ejemplo, que un líder puede pasar de una organización a otra, mediando siempre desde luego procesos democráticos.

El ámbito de la formación, de la educación y de la “inteligencia sindical” debiera de ser otra de las opciones de futuro en la tarea sindical en México. Los sindicatos en nuestro país no cuentan, de manera generalizada, con instituciones y escuelas sindicales propiamente dichas, en forma tal que la educación sindical, la formación de cuadros, la investigación y la difusión debieran ser también opciones de vida en la tarea sindical. Para ello, desde luego, es indispensable que los sindicatos establezcan escuelas, institutos de formación sindical en los que la experiencia de los dirigentes pueda ser asimilada, tipo el National Labor College en Estados Unidos.

La vertiente institucional de la reforma laboral traería consigo cambios importantes,

como una profesionalización de y en las instituciones públicas del trabajo. Por ejemplo, un sistema de conciliación y arbitraje profesional podría ser oportunidad para aprovechar la experiencia de los dirigentes sindicales como negociadores y para resolver problemas obrero-patronales y problemas productivos. Los dirigentes sindicales deberían tener certificaciones y oportunidades como las que se presentan a los profesionistas como abogados, economistas o sociólogos del trabajo en el campo laboral.

Por último, la organización y el activismo sindicales debieran ser destinos naturales de los dirigentes sindicales. Esto implicaría, desde luego, el desmantelamiento de los obstáculos estructurales que existen en el país para la libertad de asociación sindical y para la formación de sindicatos reales y auténticos de los trabajadores. Es decir, una vez más, remontar al corporativismo e iniciar una auténtica democratización del mundo del trabajo en nuestro país.

Cualquier trabajador que se inicie en la vida sindical en México, ya sea por vocación, por convicción o por simple interés, debe saber que el corporativismo del Estado mexicano será no sólo su contexto y su territorio, sino el reto principal a vencer si de lo que se trata es de avanzar hacia una vida sindical más auténtica y representativa, así como a un sindicalismo capaz de desarrollar a plenitud sus funciones de equilibrio y justicia entre los factores de la producción y de regulación de la desigualdad económica, política y social.

Bibliografía

Auyero, Javier (compilador), *¿Favores por votos? Ensayos sobre clientelismo político contemporáneo*, Buenos Aires, editorial Losada, 1997.

Bossevain, Jeremy. *Friends of friends. Networks, manipulations and coalitions*, Oxford, Basil Blackwell, 1974.

Bouzas Ortiz, José Alfonso et. al, *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)*, México, UNAM-IIIE, 2007.

Hernández Rodríguez, Rogelio, “Los grupos políticos en México. Una revisión teórica” en *Estudios Sociológicos*, México, El Colegio de México, Vol. XV, número 45, septiembre-diciembre 1997.

Ley Federal del Trabajo, México, ISBN 970-92756-1-5, 2011.

Schmitter, Philippe C. y Gerhard Lehbruch (coordinadores). *Neocorporativismo. Más allá del Estado y el mercado*, Volumen I, México, Alianza Editorial, 1992, p. 24.

Weber, Max. *The theory of social and economic organization*, New York, The Free Press, 1964, pp. 358-359.

Alfonso Bouzas Ortiz. “Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal”, Fundación Friedrich Ebert, México 2009.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Yautepec no. 55, col. Condesa, 06140 México, D.F.
Tel +52 (55) 5553 5302, Fax +52 (55) 5254 1554
www.fesmex.org

PERSPECTIVAS PROGRESISTAS. Octubre 2011.

La Tarea Sindical en México. Un camino sinuoso para la democracia
María Xelhuantzi López ISBN: 978-607-7833-25-3

ISBN: 978-607-7833-25-3



9 786077 833253