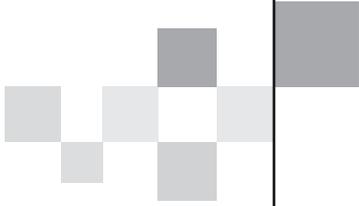


¿Hay futuro para el sindicalismo mexicano?

Los desafíos de un nuevo contexto legal y político

Luis Emilio Giménez Cacho

- El año de 2019 ofrece una coyuntura singular para el sindicalismo mexicano, en esta nueva configuración política del país, se realiza el presente trabajo que busca destacar los rasgos más generales del sindicalismo mexicano actual y sus orígenes históricos.
- Se explican los contenidos más importantes de la reforma constitucional, que son los cambios más importantes de los últimos cien años. Actualmente el poder legislativo discute la modificación de la Ley Federal del Trabajo para adecuarla a las reformas constitucionales. De concluir exitosamente el debate parlamentario, el régimen jurídico laboral no volverá a ser el mismo.
- Se exponen algunos de los desafíos fundamentales que debería enfrentar el movimiento sindical si aspira a fortalecer su reconocimiento social, su presencia entre los trabajadores y su capacidad de representar genuinamente a los asalariados ante los empleadores, ante el gobierno y en el debate público nacional; reinventarse de cara al siglo XXI.



¿Hay futuro para el sindicalismo mexicano?

Los desafíos de un nuevo contexto legal y político

Luis Emilio Giménez Cacho



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

© Fundación Friedrich Ebert
Representación en México
Yautepec 55, Col. Condesa
Del. Cuauhtémoc, C.P. 06140
Ciudad de México
Teléfono: +52 (55) 5553 5302
<http://www.fes-mexico.org>

 Fundación Friedrich Ebert-México

 @FESMex

 FES en México

Para solicitar publicaciones: fesmex@fesmex.org

ISBN: 978-607-8642-09-0

Primera Edición: Abril 2019

Impreso en México

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la FES está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.



Índice

■ I. Introducción: Una realidad insoslayable	3
■ II. ¿Cómo se llegó aquí?	4
La subordinación de los sindicatos al gobierno	4
La burocratización y las distorsiones del liderazgo en los sindicatos	5
La pérdida de poder de negociación de los trabajadores	6
El rezago democrático	8
■ III. Las tendencias de un entorno adverso	9
Caída en los ingresos reales de los trabajadores	9
Transformaciones del mundo del trabajo	10
■ IV. La reforma constitucional de 2017	12
<i>Fin de las Juntas de Conciliación y Arbitraje</i>	12
<i>Nuevas instancias de conciliación independientes para los conflictos individuales</i>	12
<i>Un nuevo organismo encargado del registro de los contratos colectivos y de los sindicatos y sus directivas.</i>	13
<i>Obligación para los sindicatos de acreditar su representatividad</i>	13
<i>La obligatoriedad del voto directo y secreto en las decisiones fundamentales</i>	13
■ V. Retos sindicales. Una ventana al futuro	14
<i>La democracia</i>	15
<i>La política laboral y la solidaridad</i>	15
<i>Organizativo</i>	16
<i>El compromiso con la sociedad</i>	16
■ Bibliografía	18



I. Introducción: Una realidad insoslayable

En México los sindicatos de trabajadores* se encuentran entre las instituciones sociales con el menor prestigio y reconocimiento. Las encuestas y sondeos que se ocupan de indagar sobre la confianza en las instituciones arrojan recurrentemente, desde hace años, resultados que colocan a las organizaciones sindicales en los niveles más bajos de la confianza pública. Una encuesta muy reciente¹ ubicó a los sindicatos en una de las últimas posiciones, con una calificación de 5.4, en una escala de 1 a 10, apenas por encima de los senadores (5.3), la Presidencia de México (5.1), los diputados (5.1) y los partidos políticos (5.1) y aún por debajo de las policías (5.5).

Hace pocos años, en 2013, un estudio muy detallado sobre la ciudadanía mexicana encontró que apenas 21 % de los mexicanos tienen confianza en los sindicatos y que ese sentimiento es generalizado, aunque muestra algunas diferencias según las regiones del país. (Tabla 1)

Las razones de ese descrédito de los sindicatos son múltiples; no podrían atribuirse a una sola causa. Tampoco puede decirse que el desprestigio haya existido siempre. Los sindicatos mexicanos han tenido momentos de relevancia en la vida política del país y han sido parte protagónica de importantes acontecimientos de la vida nacional, como la expropiación petrolera de 1938, la profunda transformación educativa que se registró a partir de los años treinta del siglo pasado, y la creación de instituciones como el Instituto Mexicano del Seguro Social.

La manera de juzgar la trayectoria histórica de los sindicatos mexicanos está y estará siempre marcada por la perspectiva ideológica, la postura política o la posición social de quien formule los juicios. Pero sean cuales sean los diversos veredictos, hay un hecho innegable: las asociaciones de trabajadores asalariados, los sindicatos y sus dirigentes, e incluso los movimientos de disidencia sindical, tuvieron un papel relevante en la vida pública de México, en la conformación del régimen político posterior a la Revolución, en la creación de las instituciones públicas de protección de los trabajadores e incluso podría decirse que influyeron en las modalidades que adoptó la industrialización del país.

Los datos actuales de reconocimiento público, y varios otros síntomas, como la caída persistente en la proporción de trabajadores que forman parte de algún sindicato indican que el movimiento sindical pasa por un período de debilidad y muchos llegan a poner en duda su relevancia para el futuro. (Tabla 2)

Tabla 1

Confianza en los sindicatos por regiones

Región	Nivel de confianza (%)
Norte	27
Centro	16
Centro-occidente	19
Sur	14
Sureste	17
NACIONAL	21

Fuente: El Colegio de México/Instituto Federal Electoral (IFE). Informe País sobre la Calidad de la Ciudadanía en México. México. IFE. 2014. Pág. 142.

Tabla 2

Tasas de sindicalización 1978-2012

Año	Millones de trabajadores		Tasa de sindicalización %
	Población ocupada	Trabajadores sindicalizados	
1978	16.37	1.90	11.6%
1986	21.64	3.26	15.1%
1993	32.83	4.38	13.3%
1997	36.30	4.45	12.3%
2000	39.39	4.71	12.0%
2003	40.63	4.30	10.6%
2005	42.50	4.36	10.3%
2006	42.15	4.60	10.9%
2008	43.63	4.69	10.7%
2010	46.14	4.75	10.3%
2011	48.63	4.78	9.8%
2012	49.08	4.81	9.8%

Fuente: Elaboración propia con datos de Francisco Javier Aguilar, Roberto Zepeda. (2015). Mundialización y Tasa Sindical en las Sociedades Contemporáneas. México. UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales. 393 págs. Pág. 139

* A lo largo de este texto se utilizan, para efectos de fluidez en la lectura, los términos trabajadores, empleados, agremiados, afiliados, empresarios, etc. En todos los casos debe entenderse que el autor se refiere por igual a las personas del género masculino y femenino, salvo aclaración explícita en contrario. 1. Consulta Mitofsky. México: Confianza en las Instituciones 2018. Encuesta Nacional en Vivienda. Octubre de 2018.



Diversos estudios que han examinado a detalle el transcurso del sindicalismo mexicano ayudan a comprender la evolución de las organizaciones de trabajadores.² De ellos se obtiene una perspectiva pormenorizada de las altas y bajas del sindicalismo en las últimas décadas, de sus corrientes internas, de sus relaciones con el poder político y de sus actitudes respecto a las tendencias de la actividad económica y las ideologías empresariales. En este texto aspiramos únicamente a exponer algunos aspectos que contribuyen a entender el momento por el que pasan los sindicatos y las oportunidades y desafíos que se abren para éstos a partir de la reforma constitucional de febrero de 2017 y las modificaciones a las leyes del trabajo que se encuentran en curso al comenzar este 2019.

II. ¿Cómo se llegó aquí?

La subordinación de los sindicatos al gobierno

La historia de los sindicatos mexicanos coincide en el tiempo y está estrechamente vinculada con la conformación del Estado que surgió de la Revolución de 1910. Un segmento importante de los dirigentes post revolucionarios veía en las primeras organizaciones sindicales una fuente de apoyo político que no se podía despreciar. Buscaron siempre tener al naciente movimiento obrero de su lado.

El impulso del sindicalismo de la época, combinado con alianzas políticas en varios momentos, propició la expansión de los sindicatos, de la contratación colectiva en las empresas y la consolidación, no siempre fácil, de leyes e instituciones que favorecían la mejora de las condiciones laborales. Aunque el país estaba entonces poco industrializado, a finales de los años 20 y durante toda la década de los 30, los dirigentes de las centrales que agrupaban a los sindicatos del país fueron relevantes en la vida política. Las movilizaciones y el respaldo de los trabajadores organizados fueron un componente fundamental para la ejecución de las reformas progresistas que transformaron al país durante el ciclo político del cardenismo.

En ese período el sindicalismo tenía, en consecuencia, un significativo reconocimiento social y gozaba de relaciones con el gobierno que le permitieron institucionalizarse. Fue entonces que se consolidaron algunos de los grandes sindicatos nacionales (ferrocarrileros, mineros, petroleros, electricistas y maestros, entre otros) y federaciones que agrupaban a sindicatos de empresa en todos los estados del país. Las diferencias de opinión y de intereses de las diversas corrientes del movimiento sindical solían dirimirse por la vía de las negociaciones internas en las que no pocas veces resultaba relevante la intervención del gobierno.

Así, al tiempo que se fortalecieron los sindicatos en las principales empresas privadas y públicas, se fue desarrollando un vínculo de dependencia de la mayoría de los dirigentes de las grandes organizaciones hacia el poder político. El hecho más significativo que da cuenta de la relación estrecha entre los sindicatos y el gobierno fue el encuadramiento obligado de las principales organizaciones sindicales como integrantes del “sector obrero” del Partido de la Revolución Mexicana (PRM), el antecesor del PRI.

Paralelamente, a partir de lo establecido en el artículo 123 de la Constitución, se organizaban las Juntas de Conciliación y Arbitraje para administrar la justicia en los conflictos de trabajo. Con el mecanismo de la representación tripartita (empresarios, trabajadores y gobierno) los gobernantes se aseguraban el papel decisivo en las resoluciones laborales al inclinar la balanza hacia uno u otro lado en los conflictos obrero-patronales. Asimismo, las autoridades del trabajo generaron mecanismos legales que les permitían extender el reconocimiento oficial a los sindicatos y sus dirigentes. De esa forma, dicho de manera simple, para los dirigentes de los sindicatos se volvía crucial la relación con las autoridades gubernamentales.

2. Graciela Bensusán y Kevin Middlebrook (2013). *Sindicatos y Política en México. Cambios, continuidades y contradicciones*. México. UAM-Flasco-Clasco. 211 págs.
Ilán Bizberg (1990). *Estado y Sindicalismo en México*. El Colegio de México. 390 págs.



Esos dos elementos, la subordinación de los sindicatos al partido del gobierno y la justicia laboral en manos de decisiones gubernamentales son fundamentales para explicar la evolución posterior que tuvo el sindicalismo mexicano.

Al concluir el régimen cardenista y poco después a partir del fin de la Segunda Guerra Mundial el gobierno mexicano registró un viraje. Se detonó un proceso de industrialización y crecimiento económico en el que paulatinamente se fueron abandonando las políticas y la ideología que habían caracterizado al régimen de la Revolución. La orientación gubernamental favorecía los intereses de los empresarios privados en aras de promover el desarrollo industrial y el acercamiento con los Estados Unidos.

Como consecuencia, en el mundo del trabajo, las condiciones se volvieron adversas al avance del sindicalismo genuino y a la continuidad de las mejoras laborales del período anterior. Dentro de los sindicatos empezaron a manifestarse inconformidades respecto al derrotero que tomaba el ejercicio de los derechos laborales. En adelante la actitud del gobierno respecto a la acción sindical fue de utilizar su autoridad política y su capacidad de controlar las juntas de conciliación y arbitraje en beneficio de la parte patronal cada vez con mayor frecuencia. A partir de entonces, los movimientos sindicales que no se circunscribían a las directivas del gobierno fueron sometidos. Incluso en ocasiones fueron violentamente reprimidos. Gradualmente el movimiento sindical perdió su energía originaria y su independencia, para convertirse en un instrumento de las políticas laborales del gobierno.

Así la adhesión de las principales organizaciones sindicales del país al partido oficial desembocó en la formación de un movimiento obrero mayoritariamente sujeto a los designios gubernamentales, en el que las reivindicaciones legítimas de los trabajadores estaban subordinadas a la aprobación gubernamental. Los liderazgos y los movimientos de trabajadores independientes quedaban condenados al aislamiento cuando no a la persecución e incluso la cárcel. En cambio,

los líderes afines al gobierno gozaban de todo el reconocimiento de las autoridades. Los instrumentos de la justicia laboral se fueron conformando como una herramienta de control sobre los movimientos sindicales cuyas reivindicaciones no se subordinaban a las pautas de la política del gobierno en turno.³

La burocratización y las distorsiones del liderazgo en los sindicatos

Los vínculos de los dirigentes de las grandes centrales y sindicatos nacionales con el partido en el poder marcaron en buena medida el derrotero que tomó el sindicalismo mexicano a lo largo de la segunda mitad del siglo XX y han condicionado hasta la fecha el perfil que predomina en el movimiento sindical. Las organizaciones que, con el tiempo y a través de importantes luchas, lograban sustraerse a esa dinámica formaban hasta hace muy poco tiempo un contingente reducido que representó, como se ha dicho, las excepciones a la tendencia dominante.

En un contexto desfavorable a las reivindicaciones de los trabajadores, los dirigentes sindicales dependían de la aprobación gubernamental para mantenerse a la cabeza de sus organizaciones. Los mecanismos democráticos previstos en los estatutos para designar y controlar a las dirigencias se modificaron paulatinamente para garantizar la permanencia de grupos y camarillas que más que depender del respaldo de sus agremiados, cifran su liderazgo en procedimientos autoritarios, en la restricción de la democracia en el sindicato y en el reconocimiento o el favor gubernamental y en muchos casos de los propios empleadores.

Ha surgido así la figura del dirigente que se eterniza en el cargo, que ve en la función sindical un mecanismo de mejoramiento económico y de realización de sus propias ambiciones políticas que, cumpliendo apenas con las funciones elementales de

3. Graciela Bensusán (2000). *El Modelo Mexicano de Regulación Laboral*. México. Plaza y Valdés Editores/Friedrich Ebert Stiftung/UAM-X/FLACSO. 494 págs.



la representación sindical, concentra sus energías en el beneficio personal y la permanencia en el cargo.

Es la imagen característica del representante de los trabajadores que subordina los intereses de sus representados para desempeñar un papel de gestor y mediador de los intereses empresariales y de los mecanismos de control político de los trabajadores. A fin de cuentas se ha arraigado entre la mayor parte de los dirigentes la convicción, de que su futuro como líderes depende más del respaldo del gobierno o de la buena relación con el empresariado que del respaldo de las bases sindicales.

Esa figura de los dirigentes es la que, convenientemente aprovechada por la propaganda de los adversarios naturales del movimiento sindical ha contribuido al descrédito de los sindicatos en la sociedad mexicana.

Sin embargo, la deteriorada imagen pública de líderes connotados es apenas una explicación superficial de las causas del desprestigio y debilidad de los sindicatos. Más allá de las referencias personales a determinados líderes y el anecdotario tan frecuente en los medios de comunicación, la causa del descrédito sindical en la sociedad y entre los trabajadores es el triste desempeño de la mayoría de las organizaciones sindicales en su papel esencial: la representación de los intereses y reivindicaciones de los asalariados.

A diferencia de las organizaciones empresariales, que mantienen una constante presencia pública en defensa de sus intereses, las representaciones sindicales al burocratizarse y renunciar a su independencia frente al poder político, perdieron también la presencia en la sociedad y la capacidad de hablar por los trabajadores.

La pérdida de poder de negociación de los trabajadores

La debilidad actual de las representaciones sindicales se manifiesta al menos en tres vertientes. En primer término, en el desarrollo precario y limitado de la negociación de los contratos colectivos de trabajo. En segundo lugar, en la subordinación de los

dirigentes laborales a las instrucciones del poder en los organismos públicos en los que se toman decisiones de política laboral. En tercer término, en la renuncia a la defensa de los intereses y los puntos de vista del trabajo en el espacio público a cambio de reconocimiento y prebendas políticas personales o de grupo.

La contratación colectiva

Una de las características distintivas de los sindicatos mexicanos ha sido su fragmentación organizativa. El movimiento sindical está compuesto de varios millares de sindicatos de empresa y un número limitado de sindicatos de rama industrial, todos ellos agrupados, por lo general, en federaciones estatales y unas cuantas grandes confederaciones.

Para los dirigentes, el agrupamiento en federaciones y confederaciones tiene una función exclusivamente política y de control. Desde el punto de vista de la contratación colectiva que es, fuera de duda, su principal recurso, la inmensa mayoría de los sindicatos operan como titulares de contratos colectivos individuales, empresa por empresa. Se ha vuelto una práctica cotidiana que los propietarios de una misma empresa obtengan que distintos sindicatos suscriban contratos colectivos diferentes para cada una de sus instalaciones, sean estas plantas productivas o establecimientos comerciales. En la práctica ha dominado la fragmentación y el rechazo de los dirigentes a consolidar negociaciones por rama de actividad. Esa tendencia, evidentemente, es reforzada por los intereses patronales y auspiciada desde las autoridades del trabajo. Así, se renuncia al uso de los recursos colectivos para mejorar la capacidad de negociación de las organizaciones laborales. Aún en los casos en que los trabajadores y sus sindicatos muestran mayor combatividad en la revisión de los contratos, su poder de negociación es limitado en esas condiciones. No son raros los casos en que el contrato colectivo es administrado por un dirigente como si fuese su patrimonio personal.

Por otra parte, el manejo discrecional de los contratos colectivos por parte de los líderes, en buena parte auspiciado o permitido desde las autoridades del trabajo, ha dado lugar a dos facetas perversas de la contratación colectiva. Uno es el fenómeno de



organizaciones sindicales que habiendo obtenido un registro sindical lo usan impunemente para extorsionar económicamente a empresarios, sobre todo pequeños, con la amenaza de emplazar a huelga por firma de contrato colectivo.

Otra perversión, agravada por la abierta complacencia gubernamental, ha sido la práctica, muy extendida en los años recientes, de sindicatos y empresas que se coluden para firmar contratos colectivos sin contar con el respaldo y el conocimiento de los trabajadores. Se trata de los contratos de protección patronal, simulaciones que tienen, entre otros efectos bloquear la posibilidad de organización y negociaciones colectivas genuinas. Según diversas estimaciones este tipo de contratos podría representar hasta el 90 % de los contratos colectivos registrados.⁴

La representación sindical en los organismos tripartitas

Las alianzas entre el movimiento sindical y el gobierno tuvieron otra expresión singular en la formación de distintos organismos responsables de la política laboral en los que se replicó una estructura tripartita de los órganos de gobierno. Es el caso de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) y de los órganos de gobierno del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, entre otros.

En principio, los representantes de los trabajadores, en este caso los dirigentes de las centrales sindicales mayoritarias, debieran jugar en esos órganos el rol de representar los intereses de los trabajadores en contraste con las posturas empresariales y con la intermediación de los funcionarios gubernamentales. Sin embargo, la participación sindical en esos órganos se lleva a cabo con todo sigilo y no se conoce de casos en los que los dirigentes sindicales se hayan comportado con autonomía. Ni aún en los períodos de mayor inclinación pro patronal de los gobiernos.

El ejemplo más ilustrativo de la grave afectación de los intereses de los trabajadores por la sumisión de las

dirigencias sindicales a la voluntad gubernamental en esos órganos es, quizás, el caso del deterioro de los salarios mínimos. Desde 1976 y a lo largo de un período de 37 años, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, conforme a orientaciones gubernamentales, aprobó anualmente revisiones a los salarios mínimos por debajo de la inflación, lo que significó una auténtica tragedia laboral: que el poder de compra real de quienes perciben ese salario se deteriorara en un 72.4 %.⁵ Todo ello sucedió con el voto favorable de los dirigentes sindicales que participan en el Consejo de Representantes de la CONASAMI.

La representación política

Los vínculos de los sindicatos con la política y las alianzas de los líderes con partidos y gobiernos han dado lugar a la presencia regular de dirigentes sindicales en cargos de elección popular. Esta presencia ha sido frecuente en todos los niveles, desde los gobiernos municipales hasta los cargos de gobernador, pasando desde luego, por los puestos de senador y diputados federales y locales. En este ámbito, la conducta característica de los dirigentes sindicales ha sido también la de intercambiar el acceso a esos cargos por la subordinación a las orientaciones gubernamentales. Así, los líderes, en su papel de legisladores, han refrendado con su voto un buen número de decisiones adversas a los intereses de los asalariados, sin ofrecer apenas resistencia y sin justificar ante los trabajadores las razones de sus votos.

La transición democrática introdujo cambios muy relevantes en ese patrón de conducta. Se han reducido los cargos de representación popular que

4. Inés González Nicolás (coord.) (2006). Auge y Perspectivas de los Contratos de Protección. ¿Corrupción sindical o mal necesario? México. Friedrich Ebert Stiftung, 2006. 222 págs. Graciela Bensusán y otros (2007). Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). UNAM-Instituto de Investigaciones Económicas/CIOSL. 215 págs.

5. Rosa Albina Garabito (2013). Recuperar el salario real: un objetivo impostergable ¿cómo lograrlo?. México. Friedrich Ebert Stiftung. Análisis. N°9. Diciembre de 2013. Págs. 12 y 13.



el PRI otorgaba a las centrales sindicales de su sector obrero. Además, al incorporarse en el Congreso algunos legisladores obreros a través de partidos de oposición se alteró definitivamente lo que hasta hace poco fue uniformidad monopartidista de las representaciones sindicales en las cámaras.

Ejemplo de ello es lo acontecido con los representantes sindicales en la Cámara de Diputados. La representación sindical no solo ha descendido en número y como proporción del total de diputados, sino que además se diversificó la adscripción partidista de los diputados obreros. (Tabla 3)

A partir del triunfo de Acción Nacional en la elección presidencial de 2000, se inicia un período de discusión en torno a posibles reformas a la legislación laboral. Ante ellas surgió como novedad una tendencia ambivalente de los líderes tradicionales. Por una parte se muestran indiferentes o favorecen llanamente los intentos del gobierno por reformar las reglas en materia de relaciones de trabajo por las que han presionado los intereses patronales. Pero por otra rechazan enérgicamente los intentos de introducir reformas que alteren el régimen habitual de control y subordinación de los trabajadores en los sindicatos.

La transición democrática, con la introducción del pluralismo en la representación de las cámaras de Diputados y Senadores ha visto iniciarse en

el mundo laboral un nuevo ciclo en el que la voz de los trabajadores ya no está confinada a la representación de una sola corriente sindical. Con ello la democracia y una nueva diversidad política han empezado tocar a las puertas del sindicalismo.

El rezago democrático

El sometimiento de los dirigentes al control político del partido del gobierno y la necesidad de bloquear el desarrollo de oposición interna en las organizaciones, produjo durante décadas la atrofia de los mecanismos democráticos en la vida de los sindicatos:

- Se volvió tendencia dominante reducir el papel de las asambleas como instancia para tomar las decisiones de importancia. El debate y la expresión de las voces disidentes en la deliberación colectiva fueron desplazados por las unanimidades multitudinarias y el abucheo aplastante.
- En los estatutos sindicales se eliminaron progresivamente las reglas que limitaban la inclinación de los líderes por permanecer indefinidamente en los cargos directivos.
- Los órganos de vigilancia y de honor y justicia fueron convirtiéndose en figuras simbólicas e inoperantes.
- El papel de los delegados electos por la base sindical fue siendo sustituido cada vez más por el de delegados designados desde la cúpula de la organización para imponer las orientaciones de los líderes.

Tabla 3

Representantes sindicales en la Cámara de Diputados 1982-2012

	1982	1988	1994	2000	2006	2012
CTM	50	34	39	12	4	18
CROC	12	11	5	1	2	3
UNT	0	0	0	3	3	0
Otras confederaciones	5	5	2	1	1	1
FSTSE	6	4	6	1	1	2
SNTE	15	13	12	10	17	15
Otros sindicatos nacionales	8	6	1	2	2	4
Otros	0	1	0	1	5	3
Total	96	74	65	31	35	46
% de la Cámara	24.0%	14.8%	13.0%	6.2%	7.0%	9.2%

Fuente: Elaboración propia con datos de Graciela Bensusán y Kevin Middlebrook. (2013). Obra citada. Pág. 68



- En muchos casos se volvió una rutina la negociación de los contratos colectivos sin la participación o consulta a los trabajadores.
- Finalmente, en no pocas organizaciones se impuso en los propios estatutos la adhesión obligada al partido en el poder.

El funcionamiento interno de los sindicatos puede tener muchas variantes según la historia y la configuración particular de cada una de las organizaciones, sin embargo, es un hecho que el déficit de democracia interna ha sido un reclamo general y permanente y se encuentra en la raíz del descrédito de muchos dirigentes y no pocos sindicatos.

En las últimas décadas el régimen político cambió radicalmente. Una prolongada transición democrática ha terminado por modificar las reglas del funcionamiento del gobierno y la política. El país es hoy más democrático, el pluralismo es un hecho indiscutible. Las libertades de expresión y de reunión se han expandido como nunca antes. La división de los poderes públicos y la creación de contrapesos al poder absoluto del Presidente de la República se han instalado en el país.

Los sindicatos, sin embargo, no siguieron un curso similar. A pesar de la transformación de la cultura política, las prácticas sindicales siguen siendo las mismas. Los casos de sindicatos en los que predominan las prácticas democráticas en la vida interna son notorios y excepcionales. Los dirigentes mayoritarios se aferraron a las prácticas tradicionales y han sido durante años un contingente destacado de los adversarios de la democratización. La desconfianza social hacia los sindicatos se explica también por ese predominio del conservadurismo de los dirigentes y su incapacidad de asumir los cambios en el país y en el mundo. Esta observación que vale para el viejo sindicalismo oficial, en realidad puede ser aplicada también a diversas formas de disidencia sindical, las que han sido incapaces de asimilar las condiciones de la acción en democracia.

III. Las tendencias de un entorno adverso

Caída en los ingresos reales de los trabajadores

Uno de los rasgos característicos de la economía mexicana es la aguda concentración de la de la riqueza. Muchos estudios han acreditado que nuestro país es uno de los casos de peores indicadores de distribución del ingreso. Sin embargo, poco se ha examinado explícitamente de qué manera influye la remuneración de los asalariados en esa distribución. Estudios recientes de la economista Norma Samaniego demuestran que cuando se mide la distribución de la riqueza generada en la economía comparando la parte que corresponde a los asalariados con la que recibe el capital, los datos de concentración inequitativa se replican casi exactamente. De acuerdo con las bases de datos de la OCDE, la participación de los asalariados mexicanos en el producto nacional es la más baja de los 31 países enlistados. En México, los asalariados, representan algo más del 70 % de la población económicamente activa en la producción y servicios y sin embargo reciben en conjunto solo entre el 30 y el 40 % del valor generado en la producción. Los grupos que perciben otras formas de ingreso como ganancias de capital, rentas, etcétera, obtienen entre el 60 y el 70 % de la riqueza producida.⁶

Este hecho ha sido atribuido entre otras causas al bajo crecimiento económico, a la baja productividad general, a la informalidad laboral y a la precarización del trabajo formal. Además, se considera, con razón, el efecto de las políticas gubernamentales que promueven los bajos salarios como fórmula para atraer inversiones al país. Todos estos componentes influyen sin duda en la inequitativa distribución de la riqueza. Pero no puede descartarse tampoco el efecto que ha tenido en la concentración del ingreso la ausencia de un sindicalismo genuino que

6. Norma Samaniego (2014). La participación del trabajo en el ingreso nacional: el regreso a un tema olvidado. *ECONOMIAunam*. Vol 11. N°33. Pág. 53 y 54



se ocupe decididamente de negociar condiciones laborales favorables a los asalariados.

Algunos estudios detallados muestran que en los últimos años el crecimiento de los salarios ha sido muy inferior al de la productividad en las empresas de la economía formal. Además, que las mayores diferencias entre el crecimiento de los ingresos y la productividad se presentan en la industria manufacturera que, precisamente, es la que tiene las tasas de sindicalización más altas. Es este un dato ilustrativo de que los sindicatos no están cumpliendo su función. (Tabla 4)

La incapacidad para enfrentar la tendencia a la caída de los salarios reales a través de la contratación colectiva es probablemente el síntoma más grave de la deformación que sufre el sindicalismo. Sin duda el desafío mayor que enfrentan los sindicatos hoy es restituir a la contratación colectiva su papel equilibrador de las relaciones laborales. Sin embargo, este reto no se presenta aislado. El contexto en que se desenvuelven hoy las relaciones de trabajo presenta otras exigencias.

Transformaciones del mundo del trabajo

La globalización de la economía somete a las empresas a una presión competitiva como no se había presentado nunca antes. Ante ella el recurso empresarial más frecuente ha sido el de procurar la reducción de las remuneraciones de los trabajadores como fórmula para abatir los costos y proteger la rentabilidad. Así, los sindicatos y los contratos colectivos son presentados por los empresarios como un obstáculo al crecimiento de las empresas

y las reivindicaciones laborales como un dique a la mejoría en la productividad y la llamada “competitividad” del país.

A partir de esa noción se ha construido toda una ideología que busca reducir los derechos laborales y los mecanismos de protección del trabajo. Los intentos no siempre exitosos de modificar la legislación laboral a su favor han sido uno de los recursos de los empresarios. El otro es el de la simulación jurídica de relaciones laborales. Simulación de sindicatos que no representan los intereses de los trabajadores, simulación de contratos que no son tales y fórmulas de subcontratación ilegítimas para eludir las responsabilidades con sus empleados.

Aunque sin duda es un tema muy polémico, existe investigación que demuestra que algunas de las economías con las tasas de sindicalización más altas del mundo, como es el caso de varios países europeos, son también de las más productivas.⁷ La contratación colectiva es ahí claramente compatible con el crecimiento de las empresas y la vigencia de los derechos laborales. Por ello los sindicatos genuinos tienen hoy ante sí no solo la tarea de expulsar la subordinación y la simulación del mundo laboral, sino también la de combatir el prejuicio antisindical

7. Erling Barth, Alex Bryson, Harald Dale-Olsen. (2017) Union Density, Productivity and Wages. National Institute of Economic and Social Research. NIESR Discussion Paper N° 481. Octubre 2017. 43 págs. www.niesr.ac.uk/sites/default/files/publications/DP481.pdf
Ross Eisenbrey (2007). Strong Unions, Strong Productivity. Economic Policy Institute. Economic Snapshot. Junio 2007. www.epi.org/publication/webfeatures_snapshots_20070620

Tabla 4

Participación de los salarios en el valor agregado de la economía 2003-2013

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total	31.7%	30.1%	29.8%	29.0%	28.8%	28.6%	30.0%	28.8%	28.0%	28.0%	28.6%
Industria manufacturera	26.7%	24.8%	25.5%	22.9%	22.6%	21.4%	21.2%	19.3%	18.6%	17.7%	18.0%

Fuente: Jaime Ros. ¿Por qué cae la participación de los salarios en el ingreso total en México? México. ECONOMÍAunam. Vol. 12. N° 36 pág.



y de hacer compatibles la calidad del trabajo y los derechos de los trabajadores con la productividad y consolidación de las empresas. En un contexto de fuerte competencia internacional, el diálogo y la concertación de los mecanismos de mejora de la productividad en las empresas y el reparto de sus beneficios se han tornado un tema irrenunciable.

Hoy, muchas empresas optan por trasladarse a los países donde los derechos laborales son débiles o los gobiernos y las leyes no ofrecen resistencia a sus exigencias. La amenaza de desplazamiento de plantas o empresas completas es real en algunas ramas industriales. Los sindicatos, en consecuencia, se hallan irremediamente a la defensiva. Por ello están obligados también a construir fórmulas de acción internacional que fortalezcan su capacidad de negociación.

Por otra parte, la expansión de las tecnologías digitales, la informática y la automatización han creado un nuevo contexto para la vida laboral. Los procesos de trabajo están en constante transformación. Los viejos oficios, los viejos saberes y las modalidades tradicionales de trabajo son desplazados cada vez con mayor velocidad por las exigencias del cambio tecnológico.

En esas circunstancias los sindicatos, si son realmente tales, no pueden asistir pasivamente a las decisiones empresariales que buscan hacer recaer todos los efectos del cambio en el sacrificio de sus trabajadores. Pero tampoco pueden convertirse en una fuerza conservadora que pretenda atajar lo incontenible. Así el reto para el sindicalismo ante el cambio tecnológico es trabajar por la reconfiguración de los conocimientos y las aptitudes de los trabajadores y abrir un nuevo espacio para negociar en las empresas fórmulas de transición que garanticen el cumplimiento de sus derechos. Hoy la vieja estrategia de proteger los puestos de trabajo y los procesos productivos tradicionales debe ser sustituida por una que ponga en el centro la defensa del trabajador y su capacitación para adaptarse a las condiciones cambiantes de la transformación productiva. Del mismo modo el sindicalismo debe encontrar modalidades organizativas novedosas para abarcar nuevas formas de trabajo que no se adaptan al modelo tradicional

de empresa físicamente localizada y que amenazan con dejar sin protecciones a millares o millones de trabajadores subordinados.

Otra de las condicionantes ineludibles para el sindicalismo de hoy es el compromiso con la sustentabilidad. La sociedad mexicana es cada vez más sensible a los efectos de la actividad económica sobre el medio ambiente y los límites que impone el progresivo agotamiento de los recursos naturales. Las empresas productivas y de servicios están sujetas a regulaciones cada vez más exigentes en materia de protección ambiental y de responsabilidad ante las comunidades en que operan. Con frecuencia el interés empresarial los pasa por alto. Cuando esto sucede, los sindicatos y sus trabajadores están en una situación privilegiada para vigilar que el interés común prive sobre los fines de lucro. Se trata de un campo de compromiso con la sociedad, hasta ahora poco considerado en la perspectiva sindical mexicana pero que en el futuro no podrá dejarse de lado.

Estos son apenas algunos de los rasgos principales del nuevo contexto al que concurren las organizaciones sindicales. Ofrecen un apretado panorama de los desafíos que debe enfrentar un sindicalismo moderno que atienda las necesidades de los trabajadores y de la sociedad actual. El mundo estará cada vez más interconectado y sujeto a las mutaciones impuestas por la digitalización. Las organizaciones que no asuman estas realidades y no revisen sus estrategias y sus prácticas de negociación y acción pública quedarán inevitablemente reducidas poco a poco a la irrelevancia. Las tendencias de la afiliación podrían estar indicando que hoy se está imponiendo esa ruta.

Para ser capaces de asumir estos retos y modificar su trayectoria, los sindicatos deben en primer término someterse a la prueba de la democracia. No hay modernización posible si antes no se trasciende el modelo de subordinación y dependencia del poder público y de sumisión a las directrices patronales. La reforma laboral que se encuentra en marcha en el Congreso de la Unión ofrece condiciones propicias para un cambio en ese sentido.



IV. La reforma constitucional de 2017

Una venturosa circunstancia internacional ha propiciado las condiciones para alterar la inercia del viejo sistema de control y subordinación sindical. Como parte de las negociaciones hacia la firma del llamado Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP), el gobierno mexicano se vió presionado para modificar varias de las normas que sostienen el régimen laboral y que contrastan con las prácticas vigentes en los países que negociaban el acuerdo. El régimen de restricción de derechos básicos de los trabajadores, de libertad sindical y los procedimientos que permiten la simulación de contratos colectivos de trabajo han sido vistos por esos países como una forma de competencia desleal en el contexto del libre comercio. De ahí las exigencias a los negociadores mexicanos.

El reclamo internacional resultó en esencia coincidente con las demandas que durante décadas han sostenido en México algunos sindicatos progresistas, abogados laborales, académicos especializados en los temas del trabajo y organizaciones de la sociedad civil, entre las que se cuenta la Fundación Friedrich Ebert.

Al mismo tiempo que gestionaba el Acuerdo Transpacífico, el gobierno encargó a una institución académica, el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) un informe de lo que se llamó la “justicia cotidiana” en el país. Las conclusiones de este informe, entregadas en abril de 2015, apuntaban en el mismo sentido que las presiones internacionales: el sistema de justicia laboral operado por medio de las viejas Juntas de Conciliación y Arbitraje debía ser modificado para trasladar la resolución de los conflictos laborales a tribunales dependientes del Poder Judicial.⁸

El gobierno mexicano suscribió el acuerdo TPP el 4 de febrero de 2016 y muy poco después, el 28 de abril, el Presidente Peña Nieto llevó al Congreso su proyecto de reformas a la Constitución. Luego de un año de procesamiento –y de no pocas resistencias– fue aprobado por las dos cámaras y la mayoría de los congresos de los estados: El 24 de febrero de 2017 se publicó el decreto que modificó los artículos 107 y 123 de la Carta Magna.⁹

La reforma tendrá profundas consecuencias porque toca algunos de los cimientos que ha sostenido históricamente el sistema de control y sometimiento sindical. Se abre así el espacio para un nuevo régimen de justicia laboral y se crean condiciones para combatir la simulación y devolver a los trabajadores su capacidad de decisión sobre los sindicatos y los contratos colectivos. Cinco son los aspectos centrales de la reforma:

Fin de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

En primer término se ordena iniciar el desmantelamiento de las Juntas Federal y locales de Conciliación y Arbitraje componente crucial del sistema tripartita vigente desde 1917. “*La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones* –dice la nueva fracción XX del artículo 123– *estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas...*” Con esta medida, una vez que se lleve a cabo el proceso de transición, los representantes gubernamentales, de los sindicatos y de los empresarios no tendrán ya injerencia en los pleitos laborales que serán resueltos por jueces independientes del gobierno.

Nuevas instancias de conciliación independientes para los conflictos individuales

Para evitar la sobrecarga de litigios en manos de los jueces, se crea un organismo descentralizado, el Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales y centros locales en cada estado responsable de funcionar como una primera instancia de conciliación obligatoria antes de que los conflictos individuales lleguen a los tribunales laborales del Poder Judicial. Esos centros gozarán de independencia para realizar sus funciones.

8. Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) (2015). Justicia Cotidiana. Síntesis del informe y de las recomendaciones en materia de justicia cotidiana. Pág. 24. Propuesta 18.

9. Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral. 24 de febrero de 2017. Primera Sección. Págs. 9 a 11



“Antes de acudir a los tribunales laborales, los trabajadores y patrones deberán asistir a la instancia conciliatoria correspondiente... En el orden local estará a cargo de los Centros de Conciliación, especializados e imparciales... [que] contarán con plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.”

Un nuevo organismo encargado del registro de los contratos colectivos y de los sindicatos y sus directivas

La tarea del nuevo Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales (tal es la denominación que le da una de las iniciativas de reforma legal)¹⁰ además de fungir como instancia de conciliación en el ámbito federal, se hará cargo de registrar los contratos colectivos y de los sindicatos y sus directivas: *“En el orden federal la función conciliatoria estará a cargo de un organismo descentralizado. Al organismo descentralizado le corresponderá además, el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y las organizaciones sindicales así como todos los procesos administrativos relacionados.”* En el ánimo de fortalecer su independencia del gobierno, conforme a la reforma constitucional el titular o director del Centro Federal de Conciliación y Registros Laborales, deberá ser designado mediante el voto de dos terceras partes de la Cámara de Senadores, a partir de una terna presentada por el Presidente de la República.

Obligación para los sindicatos de acreditar su representatividad

Antes de que puedan firmar un contrato colectivo a nombre de los trabajadores, en adelante los sindicatos tendrán que demostrar su representatividad. Es decir, deberán acreditar que cuentan con el respaldo de los trabajadores afectados por el contrato. De otro modo no será válido. Este mandato está destinado sobre todo a obstaculizar el principal mecanismo de los contratos de protección patronal que era precisamente el de firmar contratos sin el conocimiento de los trabajadores, en condiciones desfavorables a ellos y muchas veces antes siquiera de que el establecimiento estuviera en operación y contara con personal contratado.

La obligatoriedad del voto directo y secreto en las decisiones fundamentales

El nuevo inciso XXII Bis del artículo 123 establece:

“Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto.”

Con este mandato constitucional, que corresponde a un procedimiento típicamente democrático se busca limitar las posibilidades de manipulación de la voluntad de los trabajadores. El voto secreto es indispensable para que los trabajadores se pronuncien con libertad, sin coacciones ni temor a represalias en las decisiones que les competen en especial en las tres modalidades más importantes de la vida sindical: **a)** los recuentos para resolver que organización es representativa de la mayoría de los trabajadores; **b)** la decisión de emplazar a huelga por la firma de contrato colectivo y la aprobar las condiciones en que este se firma y, **c)** la elección de quienes deban ocupar los cargos de dirección en los sindicatos y **d)** para la firma del primer contrato colectivo de trabajo.

La reforma, además, confiere a los sindicatos la facultad de regular en sus propios estatutos la forma en se llevarán a cabo los procedimientos de votación democrática.

Esta reforma constitucional concitó naturalmente la resistencia de los liderazgos sindicales más tradicionales y de los cabilderos de las organizaciones empresariales. Una muestra de esa resistencia es la tardanza de las Cámaras para iniciar la elaboración de las reformas legales que deben seguir al cambio constitucional.

De nueva cuenta, una presión internacional fue necesaria para vencer los obstáculos. Durante las discusiones para revisar el nuevo Tratado de Libre Comercio de América del Norte, el conocido como

10. Cámara de Diputados. Gaceta Parlamentaria. Año XXII N° 5185-1. Sábado 22 de diciembre de 2018. Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a nombre del Grupo Parlamentario de Morena.



T-MEC, los gobiernos de Canadá y los Estados Unidos, al tanto de las resistencias en México para proseguir con las reformas laborales, insistieron en introducir compromisos para llevar adelante los cambios en la legislación prácticamente en los mismos términos que los contenidos en la reforma constitucional de 2017. El gobierno mexicano los aceptó y firmó.

Pero además, las representaciones de Canadá y Estados Unidos fueron enérgicas en su exigencia de que los cambios se hicieran efectivos. En un anexo del Tratado, el 23-A, destinado en específico a las obligaciones laborales de México, quedó expresamente pactado el compromiso de aprobar las reformas legales antes del 1° de enero de 2019. Más aún en el texto se estableció que la entrada en vigor del T-MEC podría retrasarse hasta la entrada en vigor de la legislación.

De esta forma, se ha ido despejando el camino para la instrumentación de la reforma constitucional. Como un primer paso en el sentido de los compromisos pactados, en septiembre de 2018, finalmente, luego de casi tres años, el Senado de la República aprobó la ratificación por México del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo que fija las reglas generales sobre el derecho a la libre sindicalización y la negociación colectiva.

En estos momentos (febrero de 2019) la Cámara de Diputados discute en sus comisiones las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo y de la nueva ley que deberá establecer la organización y funcionamiento de los centros de conciliación locales y el Organismo Federal de Conciliación y Registro de Sindicatos y Contratos Colectivos. El debate parlamentario con seguridad será complejo. Están en juego intereses y hábitos empresariales y sindicales establecidos a lo largo de décadas.

La apertura de la Ley del Trabajo a una nueva revisión se presenta además cuando está arrancando la gestión un nuevo gobierno, luego de una elección que dio un vuelco radical a la correlación de fuerzas políticas. No será extraño por tanto que la deliberación de los legisladores se extienda a otros temas de la regulación laboral que no son los contemplados en la reforma constitucional aquí descrita.¹¹

Aún es pronto para conocer el desenlace que tendrá la deliberación parlamentaria. Pero una cosa es clara, los tiempos están cambiando. Los cambios constitucionales son irreversibles. Es muy probable una resistencia empresarial ante las modalidades que ponen directamente en manos de los trabajadores la aprobación de los contratos colectivos. Por otra parte, para los dirigentes sindicales tradicionales, la creación del nuevo organismo encargado de verificar que los trabajadores reconocen y aprueban democráticamente a sus líderes y de asegurar que los contratos colectivos son reales y aprobados por las bases sindicales en libertad y sin coacciones representan un territorio desconocido. Muchos, habituados al viejo sistema de control autoritario, desconfían de la novedad y vaticinan nuevas formas de simulación y control gubernamental sobre los sindicatos. Suceda lo que suceda, no hay duda de que se inicia una nueva época para el sindicalismo.

V. Retos sindicales. Una ventana al futuro

Las nuevas leyes del trabajo empezarán a modificar las rutinas de la justicia laboral. También establecerán un nuevo contexto de exigencia para los procedimientos de firma de los contratos colectivos. La introducción del voto libre y secreto para la toma de las decisiones sindicales relevantes será una novedosa y buena noticia para los trabajadores de la inmensa mayoría de los sindicatos. Su aplicación seguramente será larga, tortuosa y llena de obstáculos e intentos de falsificación. Va a demandar de un activismo sindicalista renovado.

Pero aún el éxito en la instrumentación de estas nuevas fórmulas parece insuficiente para que los sindicatos recuperen el papel protagónico en la vida pública que han tenido en otras épocas y restauren su credibilidad ante la sociedad.

Rescatar un sitio destacado en el escenario nacional implica atender un importante número de asuntos. Estos podrían tal vez clasificarse en

11. José Alfonso Bouzas y Germán Reyes. (2017) Reformas a la Legislación Laboral Mexicana. Una contribución a la democracia. Friedrich Ebert Stiftung. Serie Análisis. Diciembre de 2017. 15 págs.



varios desafíos: **a)** el desafío democrático; **b)** el desafío de las reivindicaciones laborales; **c)** el desafío organizativo y, finalmente, **d)** el desafío del compromiso con la sociedad.

La democracia

La cultura política ha cambiado en nuestro país. El pluralismo político, la libertad de expresión y la discusión libre de las ideas y la polémica sobre los acontecimientos forman hoy parte de los hábitos de la mayor parte de los mexicanos adultos. A riesgo de ser desplazados, los sindicatos no pueden sustraerse a esa dinámica. La vida sindical debe transformarse en el mismo sentido.

La democracia no se agota en los formalismos de la mayoría aplastante, que muchas veces oculta formas de coacción. En el seno de los sindicatos debiera prevalecer el pluralismo y otorgarse valor a todas las voces, no solo la mayoritaria. Esto no sucede si no se dan garantías y condiciones para la difusión libre de las ideas de todas las corrientes entre los trabajadores y trabajadoras.

El pluralismo implica que las organizaciones no subordinen su acción a los intereses de algún partido político y que garanticen la plena libertad de sus afiliados de adherirse al partido que prefieran. La persecución política en los sindicatos debiera de ser condenada siempre. Y la adhesión colectiva a un partido político, no solo está prohibida por la constitución, debe también ser rechazada por los sindicatos democráticos.

Otra premisa del comportamiento democrático es el reconocimiento de las asambleas y la deliberación colectiva como la fórmula para las decisiones importantes. La legitimidad de los dirigentes es más sólida cuando se sustenta en el respaldo de una base informada. Esto no sucede sin la transparencia y el libre acceso de los trabajadores a la información del sindicato.

La transparencia, a su vez es un componente indispensable de la rendición de cuentas de los dirigentes sobre su gestión y el manejo de los recursos. Sin un auténtico derecho a la información de los trabajadores, la rendición de cuentas se torna

simulación y se allana el camino a la corrupción. La legislación de transparencia prevé hoy algunas obligaciones para los sindicatos que reciben recursos públicos, pero los sindicatos en general, aún los del sector privado, requieren de transparencia para ganar credibilidad.

Devolver a los trabajadores su poder sobre los contratos colectivos y el ejercicio responsable del derecho de huelga, tal como se plantea ahora en la Ley, será en adelante un requisito indispensable de la democratización sindical. El riesgo latente a vencer será siempre que las consultas a la base no sean genuinas y se instale la simulación.

La legitimidad de los líderes se asienta en su elección por el voto libre de los trabajadores. Sin elecciones realmente libres y equitativas, con posibilidad de que cualquier contendiente acceda al triunfo, se convierten en simulación. El recurso a la violencia en las elecciones y consultas a los trabajadores lastima profundamente a los sindicatos y debiera ser desterrado.

La política laboral y la solidaridad

La misión esencial de los sindicatos reconocida en la ley es la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores.

Esta tarea no puede cumplirse si la acción sindical se mantiene confinada o aislada en el ámbito de cada empresa. El desafío que hoy tienen las organizaciones es ampliar el alcance de la contratación colectiva y potenciar la capacidad de negociación para abarcar a un mayor número de trabajadores que laboran en condiciones equivalentes. Se apunta por eso la importancia de instrumentar negociaciones obrero-patronales por rama de actividad y fórmulas de acción concertada entre sindicatos.

Trabajar con la cobertura de un contrato colectivo es hoy un privilegio de pocos. Nada puede contribuir más al reconocimiento del sindicalismo que extender los alcances actuales de la contratación colectiva al mayor número de trabajadores posible. Eso requiere de la expansión de un recurso sindical largamente olvidado: la acción solidaria y el respaldo a las luchas de otros trabajadores.



La representación de los trabajadores, como hemos visto, no se agota en el círculo de la empresa o el empleador. Son múltiples las formas en que las organizaciones sindicales pueden contribuir a la defensa de los intereses generales de los asalariados en todas las modalidades de empleo. Ello implica una presencia permanente en los foros públicos de debate de las políticas laborales y un activismo renovado y la inversión de esfuerzo en el ámbito parlamentario. Es en esos foros donde hoy se disputan las decisiones en torno a la desbocada transformación tecnológica y los efectos de la digitalización que vive el mundo del trabajo.

La intensidad de la competencia económica global implica que las empresas se mueven hoy en márgenes estrechos. Por ello la reivindicación económica, la lucha por las remuneraciones, encuentra límites difíciles de franquear y requiere de responsabilidad. El progreso económico de los trabajadores está cada vez más vinculado a la mejora de la productividad. Negociar la distribución de los frutos de la productividad es indispensable. Pero implica, además de la superación de la resistencia patronal, modalidades de acceso a la información y discusión técnica que representan un reto para la mayoría de las organizaciones.

Organizativo

Trascender el marco de la empresa o establecimiento individual para elevar el poder de negociación de los trabajadores involucra también encontrar fórmulas novedosas para trascender la fragmentación organizativa.

El extremo fraccionamiento de las organizaciones sindicales de la actualidad resulta del predominio de los intereses, los arreglos y los repartos entre líderes. No pocas veces adecuándose al interés empresarial. La multiplicación de federaciones y confederaciones, de la misma forma, refleja las diferencias políticas entre los dirigentes y sus lealtades partidistas individuales.

Una estructura sindical moderna basada en las exigencias de la negociación obrero patronal y la representación general, como la que derivaría de la organización por ramas o sectores económicos, es

indispensable para mover la correlación de fuerzas a favor del trabajo. Avanzar hacia ella exige que en los sindicatos se reconozca el valor del pluralismo político y que las diferencias y disputas entre los dirigentes se subordinen al interés prioritario de los trabajadores.

Más aún, la capacidad de influir significativamente en defensa de los asalariados los foros públicos, deriva de la aptitud para integrar organizaciones numerosas y ampliamente representativas y respaldadas por el conocimiento de técnicos y profesionales. A fin de cuentas, la parcelación extrema de las organizaciones gravita en contra del reconocimiento público del sindicalismo.

La integración de la economía mundial, la llamada globalización, impone también a los sindicatos la necesidad de concertar su actividad en el ámbito internacional con otras organizaciones. Los conglomerados empresariales coordinan hoy sus actividades desplazándose prácticamente en todo el planeta. Esa coordinación trastoca la capacidad de negociación de los sindicatos. Las modalidades de vinculación internacional entre sindicatos se vuelven hoy una exigencia para actuar con posibilidades de éxito en ramas muy importantes de la economía mexicana.

El compromiso con la sociedad

En la conciencia pública está cada vez más presente la noción del riesgo ambiental. Las empresas productivas, como se comentó más arriba, están sujetas a reclamos de la sociedad que exige compromisos con la protección de los recursos naturales y el desarrollo sustentable. Las exigencias legales en esta materia son cada vez mayores. Las empresas suelen poner las urgencias de la rentabilidad por encima de sus obligaciones ambientales. Por ello los sindicatos no podrán sustraerse, en adelante, de jugar un papel activo incorporando en las negociaciones con la patronal y en su gestión diaria en la empresa la responsabilidad con el medio ambiente y los efectos de la actividad económica en la comunidad. Se trata probablemente de un requisito cada vez más necesario para el reconocimiento público al sindicalismo.



En las condiciones actuales del país otro desafío inmediato para las organizaciones es el compromiso con la legalidad. Sindicatos o partes de sindicatos recurren con alguna frecuencia a plantear sus reivindicaciones usando como recurso de negociación el bloqueo de los servicios públicos o la afectación a la vida normal de las comunidades. La afectación ilegal de derechos de terceros en el ejercicio de demandas laborales no puede sino dañar irremisiblemente al movimiento sindical y su aceptación pública.



Bibliografía

- Barth, Erling, Bryson, Alex y Harald Dale-Olsen (2017). Union Density, Productivity and Wages. National Institute of Economic and Social Research. NIESR Discussion Paper N° 481. Encontrado en: www.niesr.ac.uk/sites/default/files/publications/DP481.pdf. [28 de Marzo 2019]
- Bensusán, Graciela y Otros (2007). Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). UNAM-Instituto de Investigaciones Económicas/CIOSL.
- Bensusán, Graciela (2000). El Modelo Mexicano de Regulación Laboral. Plaza y Valdés Editores/Friedrich Ebert Stiftung/UAM-X/FLACSO.
- Bensusán, Graciela y Kevin Middlebrook (2013). Sindicatos y Política en México. Cambios, continuidades y contradicciones. UAM-Flacso-Clasco México.
- Bizberg, Ilán (1990). Estado y Sindicalismo en México. El Colegio de México.
- Bouzas, José Alfonso y Germán Reyes (2017). Reformas a la Legislación Laboral Mexicana. Una contribución a la democracia. Friedrich Ebert Stiftung México. Serie Análisis.
- Cámara de Diputados (2018). Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a nombre del Grupo Parlamentario de Morena. Gaceta Parlamentaria. Año XXII N° 5185-1. Sábado 22 de diciembre de 2018.
- Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE) (2015). Justicia Cotidiana. Síntesis del informe y de las recomendaciones en materia de justicia cotidiana. Pág. 24. Propuesta 18.
- Consulta Mitofsky (2018). México: Confianza en las Instituciones 2018. Encuesta Nacional en Vivienda.
- Diario Oficial de la Federación (2017). Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de justicia laboral. 24 de Febrero. Primera Sección.
- Eisenbrey, Ross (2007). Strong Unions, Strong Productivity. Economic Policy Institute. Economic Snapshot. Encontrado en: www.epi.org/publication/webfeatures_snapshots_20070620. [28 de Marzo 2019]
- Garabito, Rosa Albina (2013). Recuperar el salario real: un objetivo impostergable ¿cómo lograrlo? Friedrich Ebert Stiftung México. Análisis. N°9.
- González Nicolás, Inés (coord.) (2006). Auge y Perspectivas de los Contratos de Protección ¿Corrupción sindical o mal necesario? Friedrich Ebert Stiftung México.
- Samaniego, Norma (2014). La participación del trabajo en el ingreso nacional: el regreso a un tema olvidado. ECONOMIAunam. Vol 11. N°33.



Análisis

**¿Hay futuro para el sindicalismo mexicano?
Los desafíos de un nuevo contexto legal y político**

Se terminó de imprimir en abril de 2019
en Contramarea Editorial, S.A. de C.V
Chilpancingo N-148 Interior 201, Col. Roma Sur,
Del. Cuauhtémoc, CP 06760, Ciudad de México.
El tiraje consta de quinientos ejemplares.



Autor

Luis Emilio Giménez Cacho Sociólogo, profesor de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, miembro de la Junta de Gobierno del Instituto de Estudios para la Transición Democrática.

Pie de imprenta

Fundación Friedrich Ebert en México
Yautepec 55 | Col. Condesa
06140 | México, DF | México

Responsable

Hans Mathieu | Representante en México

Teléfono +52 (55) 5553 5302

Fax +52 (55) 5254 1554

www.fes-mexico.org

Fundación Friedrich Ebert en México

La Fundación Friedrich Ebert (FES), fundada en 1925 en Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer presidente del Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

En México, la FES inició sus actividades en 1969 buscando contribuir al fortalecimiento y consolidación de las instituciones democráticas mexicanas, apoyando a aquellos agentes comprometidos con el respeto a la democracia, la justicia social y el entendimiento internacional. Actualmente la Fundación Friedrich Ebert en México ofrece plataformas de diálogo, talleres de fortalecimiento de las capacidades públicas de actores progresistas, asesoría institucional, consultorías y análisis político y de políticas.