



LOS SINDICATOS EN LA ENCRUCIJADA DEL SIGLO XXI

Inés González Nicolás
Coordinadora

LOS SINDICATOS
EN LA ENCRUCIJADA
DEL SIGLO XXI

LOS SINDICATOS
EN LA ENCRUCIJADA
DEL SIGLO XXI

Inés González Nicolás
Coordinadora

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

MÉXICO, 2006

Primera edición, 2006

Fundación Friedrich Ebert, Representación en México

Yautepec 55, Col. Condesa

06140 México, D.F.

Tel: 01 (55) 5553 5302

Fax: 01 (55) 5254 1554

fesmex@fesmex.org

www.fesmex.org

Edición y corrección de estilo:

Bertha Trejo Delarbre

Diseño:

Jesús Fernández Vaca

Las opiniones contenidas en este libro son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente el pensamiento de la Fundación Friedrich Ebert. El documento puede ser usado libremente, siempre y cuando sea sin fines comerciales. Para la solicitud de los ejemplares, comunicarse a la dirección y teléfonos anotados arriba.

Tiraje: 1000 ejemplares

Impreso en México

ÍNDICE

Presentación	
<i>Inés González Nicolás</i>	9
El sindicalismo mexicano contemporáneo	
<i>María Xelhuantzi López</i>	13
Balance sindical del gobierno de transición: promesas incumplidas	
<i>Arturo Alcalde Justiniani</i>	39
¿Representación o control? Una comparación de las prácticas sindicales en las empresas extranjeras exportadoras en México y China	
<i>Laurence Pantin</i>	61
Pasado y presente del sindicalismo internacional	
<i>Vicente Villamar Calderón</i>	107
Autores	159
Siglas y acrónimos	161

PRESENTACIÓN

Más allá de las condiciones en las que se encuentra el movimiento sindical nacional e internacional, no hay duda de que hoy por hoy constituye el contrapeso más importante frente al sector empresarial. Es imposible concebir a la sociedad sin los sindicatos, entendidos en su acepción de espacios de representatividad voluntaria y democrática de los trabajadores para la negociación colectiva y la bilateralidad.

Para enmarcar el escenario actual del sindicalismo mexicano, este libro presenta cuatro textos que aportan elementos que contribuyen a comprender la situación que atraviesan las organizaciones gremiales en el contexto de la integración regional y global, así como sus efectos en el mundo del trabajo.

Los textos que integran este volumen fueron pensados originalmente para difundirse cada uno por separado con el objetivo de establecer una literatura puente, de fácil lectura para las y los trabajadores. Sin embargo, por la relevancia de sus contenidos y la forma como se complementan, se concluyó que la publicación conjunta de estos documentos permitirá aportar una visión más completa sobre la situación sindical mexicana.

LOS RETOS SINDICALES

En México las organizaciones sindicales tuvieron su primera experiencia de globalización neoliberal con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. Después vinieron otros acuerdos comerciales; la adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la expansión de la Organización Mundial de Comercio, los alcances de la competencia de China, fenómenos a los cuales no pueden sustraerse los sindicatos.

Los cambios en la economía han transformado las condiciones y los derechos laborales. Por desgracia, el balance en el sector sindical es negativo: a la falta de democracia y libertad sindical se han sumado el creciente desempleo, la precarización laboral, la carencia de prestaciones sociales, la tercerización del trabajo, la informalidad y el adelgazamiento de los contratos colectivos.

¿De qué manera han enfrentado todos estos cambios los sindicatos, en especial aquellas organizaciones que están haciendo esfuerzos por diferenciarse del sindicalismo oficial? ¿La sola existencia del sindicalismo ha transformado el rumbo de los cambios económicos recientes? ¿Cuál ha sido el grado de intervención sindical? En general, los sindicatos hoy en día asumen una posición defensiva, poco propositiva. Algunos apoyan sin reserva los cambios en detrimento de los trabajadores; otros mantienen una oposición a ultranza y, los menos, presentan propuestas.

A menudo escuchamos que las personas que trabajan se preguntan, con nostalgia, si algún día los sindicatos recuperarán el protagonismo que tuvieron antaño, aunque esta influencia tiene sus fuentes en recursos de poder sindical dentro la lógica del sistema de control político. Es posible promover la democratización de los sindicatos para incidir en las políticas públicas y la justicia laboral. Los desafíos sindicales frente a los cambios en el mundo del trabajo son tan grandes y complejos que han puesto en evidencia que las formas tradicionales de hacer política sindical son inoperantes en el contexto actual.

Los cambios en el mundo del trabajo exigen una mayor democratización de los sindicatos; demandan que las organizaciones laborales se modernicen sin perder la esencia del sindicalismo auténtico —la negociación colectiva, la bilateralidad— y avancen en la lucha nacional e internacional. En general, puede reclamarse a las organizaciones sindicales que no han ampliado su agenda para incorporar a las y los nuevos actores del trabajo, han sido omisas en la afiliación de más trabajadores, carecen de una política transversal de género, están desvinculadas de otros movimientos sociales, tienen nula incidencia en los organismos multilaterales y poca vinculación con el sindicalismo internacional.

Por otra parte, el cambio de gobierno derivado de las elecciones de julio del año 2000 no trajo aparejados avances democráticos en las organizaciones sindicales. El sindicalismo oficial pareció adaptarse con rapidez, al grado de mantenerse como referente de los trabajadores ante el gobierno federal. Por su parte, los sindicatos de tintes progresistas no vieron mejo-

ras en la democracia sindical, sobre todo en lo relativo a sus propuestas de reforma laboral, aún pendiente.

Los problemas que enfrenta el sindicalismo actual son variados: el modelo económico, la ofensiva gubernamental, la división al interior de las organizaciones sindicales, como ocurrió con el Congreso del Trabajo y la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado. Y la creación de la Alianza Sindical Mexicana, basada en sindicatos corporativos y blancos.

El gobierno “de la alternancia” no cumplió con sus promesas de campaña; se negó a contribuir a la democratización del mundo del trabajo. La intervención federal en las organizaciones sindicales se puede ejemplificar con los casos de los sindicatos de mineros y de trabajadores del Seguro Social. El gobierno optó por no trastocar las estructuras corporativas, a cambio de obtener garantías para evitar conflictos laborales.

DE LOS TEXTOS QUE INTEGRAN ESTE LIBRO

La grave crisis laboral y sindical a que se ha hecho referencia someramente podrá comprenderse mejor con los textos que integran esta compilación.

En el capítulo “El sindicalismo mexicano contemporáneo”, María Xelhuantzi se aproxima a definir la situación por la que atraviesan los sindicatos en el país a partir de realizar un recorrido histórico que ayuda a comprender el presente. En su análisis plantea que el sindicalismo mexicano no es un fenómeno aislado, sino que está inserto dentro de un conjunto de interacciones y procesos económicos, sociales y políticos amplios. Asimismo, para contribuir a la comprensión del sindicalismo en el México actual, realiza una tipología sindical.

Arturo Alcalde, en su trabajo titulado “Balance sindical del gobierno de transición: promesas incumplidas”, aporta elementos para analizar la orientación laboral y sindical que prevaleció durante el sexenio de Vicente Fox y, en ese contexto, aborda las principales propuestas de reforma laboral. Presenta el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros como ejemplo del verdadero rostro de la llamada *nueva cultura laboral* y se refiere a la democracia sindical en el marco del proceso electoral de 2006. Además, plantea una agenda para el sindicalismo democrático.

En el tercer capítulo de esta obra, Laurence Pantin realiza un ilustrativo ejercicio comparativo: “¿Representación o control? Una comparación de las prácticas sindicales en las empresas extranjeras exportadoras en

México y China”. Esta investigación desmonta mitos acerca de la situación sindical en China; demuestra que tanto en un régimen democrático como en uno autoritario sobreviven prácticas sindicales similares de control de la fuerza de trabajo. El estudio da a conocer que a pesar de los candados legales y de las prácticas existentes, los trabajadores en ambos países pueden ser capaces de encontrar vías democráticas para su representación real y la defensa de sus derechos. La información comparativa de la situación laboral y sindical de China que ofrece este trabajo reviste gran importancia, dado que en México no existen estudios específicos sobre el tema.

Por último, Vicente Villamar, en su detallado documento “Pasado y presente del sindicalismo internacional”, rescata la larga historia del movimiento sindical en el mundo, analiza la globalización neoliberal como causa de la crisis sindical actual, aborda las expectativas del sindicalismo latinoamericano y examina los retos de la refundación del sindicalismo mundial, que hoy recae en la nueva Confederación Sindical Internacional. A lo largo de este documento es posible conocer la participación de México en el sindicalismo global a través de una revisión histórica que nos lleva de la mano para comprender la crisis que enfrentan las organizaciones sindicales en el mundo.

PARA CONCLUIR

Las consideraciones que hacen los cuatro autores de los textos que componen este libro aportan luces para comprender la situación que atraviesan los sindicatos y definir los caminos por donde deberán plantearse acciones para el corto y el largo plazo. Los sindicatos tendrán que explorar alternativas para crear propuestas que contribuyan a modernizar el mundo del trabajo y mejorar su política gremial. En resumen, a lo largo de estas páginas queda patentizado que el proyecto sindical está más vigente que nunca, pero para concretar su cometido los sindicatos tienen que transitar hacia la democratización, modernización e internacionalización, tres condiciones fundamentales para su permanencia digna.

EL SINDICALISMO MEXICANO CONTEMPORÁNEO

La situación actual del sindicalismo en México es producto de un largo y complejo proceso histórico con más de un siglo de desarrollo, a lo largo del cual se han configurado sus características y su ubicación peculiar en el contexto internacional.

Al igual que en otros países, el sindicalismo en México no es un fenómeno aislado, sino que está inserto dentro de un conjunto de interacciones y procesos económicos, sociales y políticos muy amplios. El sindicalismo forma parte, en este sentido, del sistema laboral, que es el vértice en el que se ejecutan las relaciones laborales, cuyos sujetos son los actores productivos, constituidos fundamentalmente por el trabajo y el capital (trabajadores y sindicatos, empresas y patrones). El (sub)sistema laboral forma a su vez parte del sistema político y económico, que está inscrito en el ensamble de relaciones sociales que conforman al Estado.

En el universo complejo de sistemas y modelos laborales existen muy diversos tipos de sindicalismo que se han desarrollado en el mundo. El sindicalismo mexicano posee características sui géneris —en más de un sentido únicas— que comparativamente no se encuentran en otros sistemas laborales ni tipos de sindicalismo. El sistema laboral mexicano constituye, sin duda, un caso especial, un modelo en sí mismo en el plano internacional, aunque el ser un modelo no significa necesariamente que lo sea en un sentido positivo.

Este trabajo busca poner énfasis especial en estos rasgos que explican, distinguen y caracterizan al sistema laboral mexicano y, de manera particular, al sindicalismo mexicano en el plano internacional. Subrayar estos rasgos hará sin duda más entendible su pasado y su presente, y permitirá plantear con más claridad sus retos y opciones ante el futuro.

FACTORES ESTRUCTURALES DEL SINDICALISMO MEXICANO

EL MODELO OLIGÁRQUICO-TUTELAR-CORPORATIVO

Enseguida se presenta, de manera descriptiva, un resumen de los factores principales de carácter estructural que han distinguido y que caracterizan al sindicalismo mexicano. En términos generales, a través de la revisión de estos factores se pretende explicar cuál es el contexto en el que se ha desarrollado el sindicalismo y cómo funciona, cómo opera el modelo laboral en el que está inserto.

1. El sindicalismo en México se configuró dentro del sistema político revolucionario y posrevolucionario. Si bien los primeros sindicatos en México datan del siglo XIX, su presencia cobró especial relevancia para la política mexicana en el contexto de las pugnas entre los grupos políticos beligerantes desde principios del siglo XX, poco antes, durante y después de la revolución de 1910. Desde entonces, los grupos oligárquicos lograron ponerse de acuerdo en el diseño de modelos de sindicalismo desde el poder, en los que pudieran intervenir y a los que pudieran “tutelar”, en un sentido negativo,¹ y también someter mediante la fuerza, la represión y otros mecanismos que se construyeron paulatinamente. Hacer copartícipes a algunos dirigentes sindicales de dicho poder, en lo político y lo económico, fue desde entonces una pieza importante en dichos modelos.

Desde entonces estuvo muy claro que los grupos de la oligarquía económica y política tenían interés en intervenir, controlar y tutelar a las organizaciones sindicales. El control y el sometimiento del sindicalismo garantizaban, por un lado, mayores márgenes de ganancia y acumulación para el capital, en la medida en que los sindicatos quedaban restringidos en su fuerza para pugnar y negociar por una mejor distribución de la renta y de la riqueza. Por otro lado, el control y el sometimiento del sindicalismo permitían debilitar la autonomía sindical y hacer copartícipes a los sindicatos de los proyectos de poder de los grupos de la oligarquía, con lo que se limitaba su posibilidad de plantear proyectos alternativos de los trabajadores, por

¹ Rubén Trejo, por ejemplo, se refiere al fenómeno del “paternalismo” maderista. Este autor analiza en forma magistral la manera como Madero se dedicó durante su efímero gobierno a perseguir y destruir a la corriente magonista dentro del ascendente sindicalismo mexicano. Véase Trejo, 2005. El magonismo representaba la opción más libertaria y autonomista entre las diversas corrientes que integraban al sindicalismo mexicano en ese entonces. Véase también Abad de Santillán, 1986 y Zertuche Muñoz, 1995.

ejemplo, en materia de salarios y distribución del ingreso, de seguridad social, de políticas de desarrollo y de relaciones laborales, entre otros.

2. El desarrollo del sindicalismo mexicano ha estado muy influido por los proyectos de los grupos de la oligarquía político-económica que desde principios del siglo XX han podido ponerse de acuerdo en lo fundamental sobre el modelo laboral vigente en el país. Llama la atención cómo, no obstante haber existido diferencias e incluso rupturas en el interior y entre los grupos que han integrado a la oligarquía político-económica mexicana, sus acuerdos y sus visiones comunes en materia laboral han prevalecido y, en más de un sentido, los han mantenido cohesionados incluso en los momentos de mayores tensiones entre los propios grupos.

Un rasgo sobresaliente de los grupos de la oligarquía político-económica en México ha sido la utilización y la vinculación del poder político para y con el poder económico, así como la figura de los políticos-empresarios que han hecho negocios de diversa índole a costa precisamente del poder político. El prototipo del político-empresario y la vinculación estructural de los grupos empresariales con el poder político ha sido un factor clave que explica en mucho al modelo laboral mexicano. La continuidad, el conservadurismo y la persistencia del sistema laboral predominante, así como los tremendos obstáculos políticos, legales y estructurales que ha enfrentado el desarrollo del sindicalismo autónomo y democrático en México no se entienden cabalmente sin la existencia de los “proyectos de sindicalismo” ligados a los proyectos de poder económico y político de dichos grupos de la oligarquía, en especial de los políticos-empresarios. La perversa vinculación entre política y dinero en el subsistema laboral es sin duda la más antigua, la más autoritaria, la más compleja y la más resistente dentro del sistema político mexicano.

3. La vocación de control y de intervención en el sindicalismo por parte del gobierno y de los patrones es una de las piedras angulares del desarrollo, consolidación y permanencia del corporativismo laboral mexicano. El sindicalismo mexicano se desarrolla dentro de un contexto general de instituciones del trabajo diseñadas y controladas por los grupos de la oligarquía, lo que ha minimizado y acotado la función regulatoria de los sindicatos en materia tanto de relaciones laborales como de negociación colectiva, esencia de la acción sindical y de las propias funciones regulato-

rias.² La fuerza y la autenticidad de la negociación colectiva en México han resultado particularmente deterioradas por este modelo autoritario.

A principios del siglo XX, los tipos ideales más representativos del sindicalismo diseñado desde el poder fueron, de una parte, el laborismo (con la Confederación Regional Obrera Mexicana, CROM, en 1918), y de otra, el *sindicalismo blanco* de Monterrey (la Unión de Sindicatos Libres, creada en 1919 y convertida después, en 1936, en Federación Sindical Independiente de Nuevo León).³

4. Los modelos de sindicalismo diseñados desde el poder han gozado históricamente de todo tipo de ventajas y de la protección tanto del gobierno como de los patrones para formar y operar sindicatos e imponer dirigentes, que son legalizados e incluso legitimados por instituciones públicas del trabajo, igualmente diseñadas por la oligarquía político-económica, que se han constituido a lo largo del tiempo. Esto abarca el primer Departamento del Trabajo (1911); las Juntas de Conciliación y Arbitraje, establecidas en 1927 con la intención coyuntural de favorecer a la CROM en los conflictos sindicales; la primera Ley Federal del Trabajo (1931); la creación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (1941); la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (1963), entre y otras. Los mecanismos de funcionamiento de estas instituciones públicas favorecen muy especialmente a las prácticas corporativas y al poder de gestión de los sindicatos controlados desde el poder. De modo particular, en las últimas dos décadas la expansión inusitada del *sindicalismo de protección* constituye el tipo ideal más destacado de estos modelos de sindicalismo.⁴

5. Adicionalmente al aparato de las instituciones públicas del trabajo, los grupos de la oligarquía política y económica alentaron el establecimiento de otros mecanismos e instituciones que reforzaron el control sindical y el debilitamiento de las funciones esenciales de todo sindicato, como son regular la desigualdad social a través de la negociación colectiva, equilibrar las asimetrías entre trabajadores y patrones derivadas de las relaciones individuales de

² Véase, por ejemplo, Crozier, 1963: 172-194; Commons, 1950; Edwards y Scullon, 1987, y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1976.

³ Para el caso de la CROM, véase, en especial, Carr, 1976. Para el caso de la Federación Sindical Independiente de Nuevo León, véase Rojas Sandoval, 1983.

⁴ Véase Xelhuantzi López, 2000.

trabajo, entre otras.⁵ El más importante de estos mecanismos fue el modelo de vinculación subordinada entre sindicatos y partidos políticos. El modelo mexicano de relaciones sindicatos-partidos se basa en y tiende a la supeditación del sindicato al partido, en obvio detrimento de la autonomía sindical. Si bien este modelo no puede tomarse como exclusivo del caso mexicano, pues ha sido bastante frecuente en el mundo, su peculiaridad corresponde a la contraparte, es decir, a los partidos políticos. En la medida en que el sistema de partidos en México tiene como rasgo acentuado la figura predominante de un partido oficial,⁶ el modelo de la vinculación dependiente de los sindicatos a este partido (o a estos partidos oficiales) vincula y compromete aún más a los sindicatos con el poder y con los proyectos de los grupos oligárquicos. Sindicalismo y política en México han estado estructuralmente vinculados dentro del sistema político y, más allá, dentro del propio Estado. El sindicalismo en México ha sido un factor de poder que los grupos dominantes constantemente han buscado moldear y utilizar conforme a sus intereses. El poder sindical en México se ha sustentado más en la vinculación con el poder gubernamental y partidista, que en el poder que nace de la movilización, de la autonomía y de la democracia sindical, y ayuda también a entender mejor los mecanismos de control que desde el poder se ejercen directa o indirectamente sobre algunos dirigentes sindicales. Este rasgo es muy importante para la tipología del sindicalismo en el México actual —que se propone más adelante—, así como para entender en qué consisten las rupturas históricas y los nuevos proyectos de sindicalismo en México.

6. El concepto de corporativismo es muy probablemente el que refleja con mayor precisión y cobertura el carácter predominante del sistema laboral y del sindicalismo mexicano. Este concepto es de los que se conocen como de rango medio de abstracción; es decir, no es un concepto universalmente incluyente y por lo mismo acepta adaptaciones, particularidades y estira-

⁵ Para un análisis teórico de las funciones sociales de la negociación colectiva, véase Flanders y Armstrong, 1954, y Armstrong, 1979.

⁶ El concepto de *partido oficial* remite a un partido que goza de preferencias o de privilegios por parte del gobierno, generalmente de ese mismo partido que lo llevó al poder por la vía electoral. Las preferencias o privilegios van de lo simple a lo complejo, desde el uso de recursos públicos para favorecer al partido gobernante o a sus candidatos y funcionarios, hasta la utilización del poder del Estado para apuntalar la legitimidad del partido. En este sentido, el clientelismo es uno de los instrumentos más importantes de los que se valen los partidos oficiales, llegándose al extremo de condicionar el otorgamiento de bienes, servicios o recursos de poder a cambio de lealtades y de la adhesión de las organizaciones sociales o sindicatos al partido gobernante, convertido así en partido oficial. Sobre el clientelismo, véase Auyero, 1997 y Trotta, 2003.

mientos.⁷ Pese al debate que existe sobre los contenidos del concepto, lo cierto es que, en general, el corporativismo se caracteriza por: a) controles sobre la ciudadanía; b) existencia de unidades monopolistas de representación social y de negociación sujetas a múltiples mecanismos de caución y condicionamiento (en el caso de México, la política de registros sindicales es un rasgo indiscutible de corporativismo clásico); c) adhesión forzosa o forzada de los individuos a las organizaciones reconocidas y filtradas por los mecanismos de control desde el poder; d) sanciones coercitivas (represión y violencia, entre otras); e) estructuras jerárquicas y autoridad organizativa (presencia de la autoridad en la organización social), y f) adoctrinamiento de interés.⁸

7. La autonomía ha sido, por lo mismo, la más difícil y tal vez la más importante de las luchas que históricamente han tenido que librar los sindicatos en México. La vocación de los grupos de la oligarquía político-económica para controlar al sindicalismo se reflejó en el aniquilamiento de su pluralidad. Si bien dicha pluralidad no pudo ser extinguida, sí resultó muy vulnerada desde principios del siglo XX en favor de doctrinas y de ideologías “oficiales” de sindicalismo; el *nacionalismo revolucionario* fue, durante muchos años, la más importante de ellas. Las corrientes ideológicas y políticas que no se sometieron o que discrepaban sustancialmente de las ideologías oficiales fueron condenadas y sus organizaciones acosadas; tal fue el caso, como ya se señaló, del anarquismo (magonismo) e incluso del sindicalismo católico (Olmos Caudillo, 2005).

8. Lo anterior permite entender, finalmente, por qué la lucha por la autonomía y por la democracia sindical tiene en México una dimensión muy especial. Valiosas de por sí en todo el mundo, en el contexto mexicano, autonomía y democracia sindicales han constituido el eje de las vanguardias sindicales y de modelos alternativos de sindicalismo en el país.

INSTITUCIONES DE CONTROL SINDICAL

A las concepciones oligárquicas ha correspondido un diseño de instituciones estratégicas que junto con la STPS ha permitido operar el control

⁷Véase Williamson, 1986.

⁸Para un estudio más amplio del corporativismo, véase Schmitter *et al.*, 1992; Luna y Pozas, 1992.

sindical y la política laboral de corte corporativo y autoritario en el país. A continuación se describen algunas de estas instituciones.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

No obstante la proclama de su autonomía e imperio propio, la STPS reconoce su influencia e injerencia directa en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) —figura que existe desde 1927—, cuyo radio de acción abarca precisamente las ramas productivas de jurisdicción federal. Entre estas ramas, que suman 30, se encuentran manufactureras, como la automotriz, la minera, la metalúrgica, la petroquímica, la química, la ferrocarrilera, así como ramas de servicios, entre las que destaca la de banca y crédito. Además, la JFCA tiene jurisdicción en empresas cuya actividad está sujeta a contratos o concesiones federales. La Junta Federal también asume que emite recomendaciones y lineamientos generales para las juntas locales.

Sin embargo, en términos del marco institucional en el que se desenvuelve el sindicalismo, el peso de la JFCA puede resultar relativo en comparación con el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA) que funcionan en cada estado del país, y que históricamente han sido bastiones de poder y de control de los gobernadores y de los grupos locales y regionales de poder económico y político, desde donde se apoya y se promueve a diversas confederaciones sindicales y a algunos dirigentes en particular. El poder de estos grupos y sus “modelos laborales” alcanzan dimensiones nacionales a través de las confederaciones empresariales y patronales, pero también por medio de la política partidista y del establecimiento de relaciones de negocios con otros grupos regionales y con el capital extranjero.⁹ El funcionamiento de las JLCA, especialmente en algunos estados, plantea redes de poder y de complicidades que deben ser desentrañadas mediante estudios empíricos más profundos.

Baste subrayar que ha sido precisamente en el ámbito local y de la autonomía relativa de las juntas locales en donde han surgido algunos prototipos de sindicalismo regional que luego se han generalizado en todo el país. Tal es el caso del sindicalismo blanco (originalmente en Monterrey) y del sindicalismo de protección (originalmente en el Estado de México). Desde su creación, las JLCA han sido objeto de múltiples y variadas controversias (García Manrique, s.f.).

⁹ Un análisis sugerente de este fenómeno para el caso del Estado de México puede encontrarse en Hernández Rodríguez, 1998.

LEYES REGLAMENTARIAS DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL

Tanto la Ley Federal del Trabajo (LFT), que data de 1931, como la Ley Federal del los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), emitida en 1960, se desprenden del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ambas han sufrido diversas modificaciones a lo largo del tiempo. En conjunto, en estos dos ámbitos se encuentran formalmente establecidos los derechos del trabajo en México. La LFT se deriva del apartado "A" del propio artículo 123 y abarca a los trabajadores del sector privado, mientras que la LFTSE es reglamentaria del apartado "B" y comprende a los trabajadores del sector público, concretamente del gobierno.

Si bien es cierto que la legislación federal del trabajo en México ha sido reconocida como una de las más completas y avanzadas internacionalmente, no lo es menos que se trata de una legislación controversial y ambivalente, en la que están contenidos muchos de los elementos clave que sustentan al corporativismo laboral. Por un lado, se reconocen derechos fundamentales como el de asociación sindical, el de huelga y el propio derecho al trabajo; por el otro, sin embargo, se establecen mecanismos que restringen su ejercicio. Además, estas leyes no tienen capacidad para contrarrestar los factores institucionales y supraleales que de hecho ocurren en el sistema laboral y que, en la práctica, anulan los derechos establecidos en ellas.

Para ilustrar lo anterior, baste mencionar cómo se verifica, en la práctica, el derecho de asociación sindical, reconocido por la legislación laboral mexicana. En la propia legislación, este derecho encuentra obstáculos en los requisitos que se imponen a los sindicatos para constituirse, pero más allá de la ley, los obstáculos son mucho mayores (factores supraleales). En el nivel institucional, el de las autoridades del trabajo, las restricciones y dificultades para la formación y registro de sindicatos independientes y autónomos anula en la mayoría de los casos los alcances de la ley.¹⁰ Algo semejante ocurre con el derecho de huelga, dentro de la LFT, en relación con otras leyes (la Ley de Vías Generales de Comunicación, que establece la facultad de requisa, por ejemplo) y respecto del ejercicio de ese derecho al estar sometido a la calificación de la huelga por parte de las autoridades del trabajo.

A esto se debe que, sin restarle importancia a la legislación laboral, este trabajo busca subrayar que los factores esenciales de la vida laboral en

¹⁰ Algunos casos recientes sobre la forma como se verifica esta realidad están documentados en La Botz, 1998 y 2005.

México rebasan con mucho al ámbito de la ley, y que pesan más los factores de índole estructural e institucional.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Además de su probada eficiencia operativa para la ejecución de una política histórica de contención salarial, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM), creada en 1963, simboliza también, paradójicamente, mucha de la ineficiencia del sistema laboral mexicano en su conjunto. La CNSM es tal vez el ícono más importante de un modelo salarial que sistemáticamente ha generado trabajadores pobres y que ha incapacitado la evolución salarial en México hacia nuevos mecanismos y referentes más racionales, como podría ser la vinculación entre salarios y productividad.

De manera indirecta pero muy eficaz, la CNSM actúa también como inhibidora de la negociación colectiva para los salarios contractuales.

EL DIFÍCIL CAMINO DE LA AUTONOMÍA Y LA DEMOCRACIA SINDICALES EN MÉXICO (1976-2005)

RUPTURAS HISTÓRICAS Y NUEVOS PROYECTOS DE SINDICALISMO

Con el fardo a cuestas de los factores estructurales e institucionales antes enunciados, el sindicalismo mexicano arribó a los años setenta, uno de los periodos más decisivos en términos de la configuración de nuevas opciones, de rupturas y de anticipación de rupturas en su interior. De hecho, fue apenas en esa década cuando volvieron a presentarse propuestas sindicales novedosas que marcaron una ruptura real y no sólo simbólica¹¹ respecto de las formas del sindicalismo corporativo y tutelar. Sin demérito de la importancia de etapas de insurgencia previa, como la que ocurrió entre 1958 y 1962, lo cierto es que fue en los años setenta cuando se reabrieron opciones consistentes de sindicalismo autónomo y democrático; es decir, que se reinició el difícil camino de la democracia y de la autonomía sindical en México. El movimiento del Sindicato de Telefonistas de la Repúbli-

¹¹ Aun los movimientos intensos de "insurgencia sindical" que se verificaron entre 1958 y 1962 representaron rupturas más simbólicas que reales dentro del corporativismo sindical mexicano. Dichos movimientos asumían a la democracia sindical principalmente como un cambio de los dirigentes y no como una renovación de las estructuras sindicales ni del modelo corporativo.

ca Mexicana (STRM) en 1976 fue sin duda el prototipo más importante de este fenómeno.

La primera mitad de los años setenta fue importante, además, porque en ese lapso el corporativismo laboral mexicano alcanzó su momento de esplendor y, al mismo tiempo, inició el camino de su decadencia. Tres fueron los factores principales que permitieron la culminación del corporativismo en cuanto a beneficios para los trabajadores mexicanos en dicho periodo: a) las intensas movilizaciones sindicales y las huelgas dentro y fuera del Congreso del Trabajo (CT); b) la fuerza política que alcanzó el propio CT, y c) una política laboral progresista y activa alentada por el gobierno, desde la STPS. La combinación de estos factores trajo consigo varios resultados: se alcanzó el salario histórico más alto a principios de 1976, pero no menos importantes fueron las políticas de prestaciones, de seguridad social y de vivienda, muchas de las cuales, sin embargo, quedarían atrapadas en los controles del corporativismo y el clientelismo.

El CT, constituido en 1966, tuvo su etapa más importante en la década de los setenta. Luego de haber sido un actor decisivo en el pacto de una nueva LFT —que entró en vigor en 1970—, en 1973 emplazó a una huelga nacional en demanda de un aumento salarial de emergencia para todos los trabajadores, y repitió esta acción en 1974, aunque ya sin emplazamiento a huelga. Estos movimientos del CT fueron decisivos para cambiar el régimen de revisión de los salarios a periodos anuales en vez de bienales, como venían operando, y contribuyeron al logro del salario más alto a principios de 1976.

Pero más allá de las acciones del CT, las movilizaciones sindicales y las huelgas de la primera mitad de los setenta fueron el factor clave para el aumento sostenido de los salarios y de las prestaciones de los trabajadores durante el periodo. Como ya se mencionó, estas huelgas ocurrieron tanto en sindicatos miembros del CT como en sindicatos independientes de esta central obrera. Las movilizaciones y huelgas del periodo 1971-1977, también conocido como de *insurgencia sindical*, pueden clasificarse en tres tipos:

1. Las que tuvieron un carácter eminentemente reivindicativo y económico. Algunas reivindicaron también la democracia sindical, pero sin plantear nuevas formas de organización, estructura, liderazgo y poder sindical. La democracia sindical era vista como el cambio de dirigentes, no de la estructura ni de las prácticas ni de la agenda sindical. La mayoría de las movilizaciones y conflictos sindicales de la primera mitad de los setenta entran dentro de este tipo.

2. Las que tuvieron un carácter reivindicativo y político. La democracia sindical aparece como un tema más elaborado en estos casos, pero tampoco hay propuestas para constituir nuevas estructuras y prácticas sindicales. De nueva cuenta, la concepción de la democracia se reduce al cambio de dirigentes. No hay rupturas de fondo con el modelo corporativo tutelar dominante, se asume la subordinación al gobierno, no se cuestiona al partido oficial ni los mecanismos de control sobre los sindicatos. El sindicalismo se plantea alianzas con otras fuerzas y organizaciones sociales. El ejemplo más destacado de este tipo fue la Tendencia Democrática del Sindicato Unico de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM).
3. Las que sí se propusieron o lograron rupturas importantes en relación con el modelo corporativo tutelar dominante. Conflictos sindicales que desafiaron abiertamente los controles gubernamentales, cuestionaron las prácticas corporativas y algunos aspectos del corporativismo, en especial la injerencia del gobierno en la vida sindical y la relación con el Partido Revolucionario Institucional (PRI), no sólo hacia el exterior sino también hacia el interior del sindicato. Algunos de estos movimientos estaban conducidos por corrientes contestatarias de izquierda, como fue el caso de la huelga en la empresa Spicer. Pero el caso más representativo, y que además logró trascender la coyuntura, fue el movimiento del STRM en 1976 (Xelhuantzi López, 1988).

EL MOVIMIENTO DE LOS TELEFONISTAS: HACIA UNA NUEVA TIPOLOGÍA

La importancia del movimiento democrático del STRM en la configuración de una nueva opción de sindicalismo democrático y autónomo en México es algo que rebasa lo anecdótico y lo descriptivo. De hecho, la influencia de este movimiento a lo largo de casi 30 años ha sido tal, que la circunstancia actual del sindicalismo en el país no se explica sin un análisis de las implicaciones que dicho movimiento tuvo desde sus orígenes en el panorama político del movimiento obrero en el país. Los rasgos más importantes que caracterizaron a este movimiento, y que de hecho establecen pautas para una nueva tipología del sindicalismo en México, son:

1. Es un movimiento que se origina por una demanda supraeconómica, que es la democracia laboral.

2. La composición peculiar de alianzas internas que se desarrolló entre los trabajadores permitió que internamente se generara una opción propia que pudo imponerse a las que por su parte, y a veces de manera coincidente, estaban desarrollando la empresa, el gobierno, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) e incluso algunos grupos externos de izquierda. Esto dio lugar a un nuevo tipo de liderazgo sindical.
3. El movimiento no se limitó al cambio de dirigencia, sino que inició profundos reacomodos internos, modificaciones en la estructura sindical, en las alianzas, en la agenda y en las formas de relación entre los trabajadores.
4. La democracia laboral, encabezada por las reivindicaciones de las operadoras, quedó instalada como eje de la vida sindical. Esto condujo al STRM al rescate y discusión permanentes de lo productivo, elemento que de hecho lo diferencia del *charrismo* sindical. En comparación con otros sindicatos, en el STRM se mantiene un equilibrio constante entre lo productivo y lo político, entre la agenda externa, la agenda obrero-patronal y la agenda interna.
5. Entre 1976 y 1997 el STRM decidió permanecer en el CT. Se negó a tomar el camino del aislamiento o del vanguardismo y optó por las alianzas y la unidad dentro del movimiento obrero.
6. El STRM rompió abierta y explícitamente con el PRI, con lo que cuestionó uno de los pilares del corporativismo sindical y del control sobre el sindicalismo.
7. El STRM inició un proceso sostenido de evolución de la negociación colectiva en términos amplios, lo que abarca de manera privilegiada al contrato colectivo de trabajo y al lenguaje contractual, fortaleciendo aspectos clave, como la bilateralidad. Su contrato comenzó a incluir negociaciones y lenguaje tecnológico y productivo, lo que marcó una ruptura significativa respecto del *charrismo* sindical.

SINDICALISMO Y POLÍTICA EN LOS AÑOS SETENTA Y OCHENTA

Las décadas de los setenta y ochenta son relevantes para el sistema político mexicano porque en este lapso se evidencian y definen fisuras importantes en los grupos políticos de la elite, que marcarán el rumbo ulterior del propio sistema político.¹² En la disputa entre los *nacionalistas* y los *neoliberales*,

¹²Véase, entre otros, Tello y Cordera, 1981.

al final la corriente financiera —los neoliberales— tomará el poder e iniciará cambios importantes en la política económica, social y laboral.

Sin embargo, en este periodo de nueva cuenta llama poderosamente la atención que el modelo laboral siguiera siendo un punto de encuentro, de alianzas y de identidad —casi diríase que “de clase”— entre grupos políticos que están en pugna o que discrepan en torno de otros arreglos de riqueza y de poder: el petróleo, las finanzas, el endeudamiento interno y externo, el narcotráfico, la distribución del propio poder político a través del sistema electoral y de partidos, entre otros. Lo anterior no sólo corrobora la tesis aquí planteada en el sentido de la continuidad y la identidad de estos grupos en torno del modelo laboral prevaleciente a lo largo de décadas, sino que además ayuda a comprender la intensa recomposición laboral y sindical que ocurrió en aquellos años.

Por una parte, permite apreciar de qué manera las corrientes autonomistas y democráticas se afianzaron más como verdaderas opciones en el interior del sindicalismo mexicano a través de construir propuestas novedosas y consistentes, aunque todavía muy minoritarias. Por otra, permite entender cómo los grupos de la oligarquía político-económica no sólo reforzaron los modelos de sindicalismo controlado y controlable ya existentes, sino que apostaron a nuevas formas y modalidades del mismo, aunque cada vez más corruptas, como el sindicalismo de protección, hasta convertirlo en predominante y prefiriéndolo incluso sobre el *charrismo* sindical.

EL SINDICALISMO DE PROTECCIÓN: LA OPCIÓN DEL RÉGIMEN

El sindicalismo de protección puede ser visto como la mejor opción que encontraron en las últimas décadas los grupos de la oligarquía político-económica y el gobierno para combatir y neutralizar principalmente al sindicalismo autonomista y democrático que ganó presencia en los años de la insurgencia sindical. Pero no sólo eso; al mismo tiempo, puede considerarse la mejor vía para que esos grupos lograran operar una reconversión productiva capitalista salvaje en la mayor parte de los sectores productivos, lo que les permitió mantener altos niveles de ganancia sin mejorar sustancialmente el desempeño y la eficiencia de las propias empresas y de la economía en general.

Nacido como un modelo de sindicalismo regional en el Estado de México, el sindicalismo de protección representa la versión más acabada del corporativismo laboral mexicano. Un sindicato de protección es, básicamente, una organización que se forma y existe a espaldas de los trabajadores, en

virtud de un arreglo suscrito entre el patrón y algún abogado u organización sindical, generalmente una confederación, con la mediación y complicidad de las autoridades del trabajo en uso de su facultad de otorgar los registros y las tomas de nota de los sindicatos. El sentido de este arreglo tiene que ver con las funciones que el sindicato de protección desempeña en el modelo laboral mexicano:

1. Evitar y obstruir la formación de sindicatos reales, representativos de los trabajadores.
2. Mantener a la baja, precarizados y precarizables, los salarios y las condiciones laborales, gracias a que el sindicato de protección ostenta uno o varios contratos de protección que aseguran altos grados de flexibilidad no pactada ni remunerada hacia los trabajadores, así como condiciones laborales en algún punto por debajo de los mínimos de ley.
3. Impedir la negociación colectiva real y el desarrollo de la fuerza e identidad colectiva de los trabajadores.
4. Generar una imagen desfavorable de los sindicatos no sólo entre los propios trabajadores, sino en la sociedad en general; es decir, que los sindicatos sean vistos como organizaciones corruptas e inútiles para los trabajadores y percepciones similares.

El sindicalismo de protección es, en efecto, uno más de los tipos sindicales que se han desarrollado en México dentro del esquema corporativo, que otorga a las autoridades la facultad de registrar sindicatos, emitir tomas de nota, reconocer y desconocer sindicatos mediante procedimientos legalmente formales pero políticamente discrecionales. Muy posiblemente, el sindicalismo de protección es la expresión más perversa del corporativismo laboral y uno de los mayores obstáculos para el cumplimiento de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Esta modalidad de sindicalismo cobró auge a partir del sexenio de José López Portillo (1976-1982) y en los gobiernos subsecuentes se sostuvo la tendencia gubernamental y patronal para hacerlo dominante. Para su proliferación fue de especial importancia el apoyo que recibió desde la STPS durante la gestión de Arsenio Farell Cubillas, de 1982 a 1994 (Monge, 2005).

El crecimiento de este prototipo de sindicalismo, sumado a la contención salarial del Estado y a la desmovilización sindical (expresada a través de la desmovilización y el letargo del CT), trajeron consigo un deterioro sostenido de los salarios a partir de los años ochenta.

El descenso continuo y notable de los salarios y de las condiciones de los trabajadores no se explica sin la proliferación del sindicalismo de protección. El cuadro anexo ilustra el fenómeno para el salario mínimo y permite formarse una idea general de cuál ha sido la situación para la mayoría de los trabajadores entre 1970 y 2004. La acción sindical y la negociación colectiva han atenuado estas proporciones para los trabajadores sindicalizados, pero de cualquier manera la presión a la baja de los salarios mínimos y la política de contención salarial también han afectado seriamente a los salarios contractuales.

Evolución del poder adquisitivo del salario mínimo en México (1970-2004)

Año base: 1970

AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%	AÑO	%
1970	100	1977	123.9	1984	76.2	1991	45.9
1971	94.8	1978	119.8	1985	74.0	1992	43.8
1972	107.4	1979	117.2	1986	68.5	1993	43.1
1973	108.5	1980	108.8	1987	64.3	1994	43.2
1974	110.7	1981	109.0	1988	58.4	1995	43.0
1975	112.0	1982	98.8	1989	52.9	2000	38.0
1976	124.3	1983	81.0	1990	48.0	2004	35.0

Elaboración de la autora. Para los años 1972 a 1976 la información se obtuvo del archivo de Porfirio Muñoz Ledo (Ramo: Secretario del Trabajo y Previsión Social, clasificación de la autora en el año 1986).

En los años ochenta, a la par del ascenso del sindicalismo de protección ocurrió un debilitamiento progresivo del sindicalismo corporativo tradicional, que se manifestó básicamente por pérdidas en su capacidad de negociación cupular y de gestión. En el propio interior de algunas organizaciones del sindicalismo corporativo tradicional se dieron virajes y reconversiones claras hacia el sindicalismo de protección. La disputa por el negocio de los sindicatos, de los registros y de los contratos se hizo más sorda y más compleja a la vez, aunque a lo largo de la década a veces se expresó como violencia simple entre confederaciones y federaciones que se confrontaban por sindicatos y contratos, en pleitos donde los trabajadores por lo regular eran objeto de tráfico y permanecían como mudos testigos de las ambiciones de los dirigentes de esas centrales, que contendían por la posibilidad de “representarlos”.

Durante algún tiempo, dentro del CT la figura mediadora de Fidel Velázquez alcanzó a atenuar la confrontación pero no a trastocar el apoyo gubernamental a nuevas organizaciones de protección patronal, como la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores, encabezada por Ramón Gámez Martínez (Monge, 2005).

El deterioro del CT corrió a la par del deterioro salarial. Desde 1983, diversas organizaciones en su interior buscaron renovarlo y fortalecer su autonomía, condición indispensable para defender a los trabajadores. Por esos años, un bloque de sindicatos propuso la constitución de una nueva federación dentro del CT, que agrupara a trabajadores de sindicatos de empresas de servicios públicos. Este proyecto se sostuvo a lo largo de los años y culminó en 1990 con la constitución de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios (Fesebs) (Xelhuanzi López, 1992).

CRISIS DE LA HEGEMONÍA: EL DESPERTAR SINDICAL DE LOS NOVENTA

A pesar de que la mayor parte de los análisis sobre el sindicalismo mexicano contemporáneo conceden poca atención a la formación de la Fesebs, que no es una organización con un gran número de afiliados, lo cierto es que, en términos históricos, esta Federación representa el parteaguas organizativo más importante del sindicalismo mexicano después de la constitución de la CTM en 1936. El valor de la Fesebs radica en que se propone un proyecto alternativo de sindicalismo, basado precisamente en la organización sindical y la negociación colectiva. Luego de varios años de estancamiento orgánico en el que los pactos federativos o confederativos del sindicalismo en México no se habían renovado ni redefinido de manera sustantiva, la Fesebs representa ese impulso reestructurador.

Después del movimiento de los telefonistas que se desarrolló a partir de 1976, y de las rupturas que éste planteó respecto del sindicalismo corporativo tradicional, la Fesebs representa una siguiente ruptura del modelo predominante de sindicalismo corporativo controlado.

Tres son los factores principales que denotan esta ruptura:

1. La Fesebs se plantea, desde su origen, una nueva relación con el gobierno, basada en la autonomía.¹³

¹³“Alianza no es subordinación” fue la tesis principal que sustentó Homero Flores en su postulación a la Presidencia del Congreso del Trabajo. En su momento se trató de un planteamiento

2. Esta Federación se deslinda claramente de la ideología de la Revolución mexicana, que por décadas fue un factor de subordinación del “movimiento obrero” al Estado.
3. El propósito esencial de la Fesebs es la negociación colectiva de sus sindicatos afiliados. Ésta se convierte, entonces, en el eje de la vida interna de la Federación. Los sindicatos se apoyan en sus procesos de negociación colectiva, en sus conflictos, y analizan la situación de las empresas y sectores en los que se encuentran. Este esquema trasciende al patrón de negociaciones “en bloque” (acuerdos en paquete) que caracterizaba al CT y que es típico de los esquemas corporativos¹⁴ y representa una renovación de la vida sindical a través de la negociación colectiva.

UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES: VIRAJE HISTÓRICO

La Fesebs marcó una ruptura con el CT, que se dio sin confrontación, a pesar de las provocaciones y amenazas que desde el propio CT se dirigieron hacia los sindicatos que la integraron. De los seis sindicatos originales: STRM, Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA), Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación (ASSA), Alianza de Tranviarios de México (ATM), Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de la Producción Cinematográfica (STYM) y Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), sólo este último mantuvo durante algún tiempo una especie de “doble militancia”; es decir, siguió actuando en reuniones del CT y, de hecho, nunca se separó explícitamente de esa organización, además de que su participación y su relación con la Fesebs se caracterizaron por altibajos y en momentos decisivos fueron más fuertes con sindicatos como el Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), con confederaciones como la Obrera Revolucionaria (COR) o con el sindicato electricista de la CTM, el SUTERM.

El deterioro salarial en México siguió su curso en los años noventa, década en la que el sindicalismo de protección y el neocorporativismo, apoyados desde el gobierno, tuvieron un periodo de auge.¹⁵

muy poderoso, que causó controversia y ataques dentro del propio CT, en el gobierno y entre los patrones. Véase Xelhuantzi López, 1992.

¹⁴Véase Schmitter, 1992. Revítese en particular la figura de la página 6: características que señalan la diferencia entre las modalidades pluralista pura y corporativista pura de la intermediación.

¹⁵Los términos *corporativismo* y *neocorporativismo* comenzaron a ser utilizados indistintamente y con poco rigor a partir de los años noventa. Algunos autores confundieron al neocorporativismo con el sindicalismo renovador y autonomista de organizaciones como la Fesebs. En casos así, lo mejor es acudir a los conceptos. Alan Cawson, por ejemplo, define al neocorporativismo como

En este contexto puede ubicarse el proyecto original de los foros *El sindicalismo ante la nación*, organizados a mediados de esa década por el SNTE, el SME y la COR. La Fesebs y otras organizaciones sindicales que no pertenecían al CT se sumaron a las convocatorias de dichos foros con el propósito de discutir temas de interés para todos los trabajadores y para el sindicalismo, como la seguridad social (*El sindicalismo frente a la crisis y ante la nación*, s.f.). La intensa actividad de los sindicatos autonomistas y de las nuevas alianzas que se dieron en el interior de los citados foros permitieron remontar al neocorporativismo y fueron punto de partida para que de ahí se desprendiera un nuevo proyecto de sindicalismo, que en 1997 dio lugar a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).

Muchas son las interpretaciones que pueden hacerse sobre la constitución de la UNT. Para los efectos de este estudio, baste subrayar que conjuntó, por vez primera, a sindicatos autonomistas que provenían del CT, los mismos de la Fesebs —con excepción del SME—, con organizaciones relativamente nuevas y el sindicalismo independiente que nació fuera del CT en los años setenta: universitarios, organizaciones del Frente Auténtico del Trabajo y otros (Robles Becerril *et al.*, 2000). Esta composición de fuerzas fue novedosa dentro del sindicalismo mexicano y permitió una mayor diferenciación de sus organizaciones y de sus propuestas.

En este sentido, la UNT abre el camino para la reconstrucción de la pluralidad del movimiento sindical mexicano, la cual ha sido, más que atracada, saqueada por los grupos políticos beligerantes desde los tiempos de Madero, pasando por Carranza, por Calles y por los gobiernos posteriores.

La UNT también marca una diferencia en cuanto a los mecanismos de representación y de hacer sindicalismo: para crear su estructura se acudió a un mecanismo descentralizado de presidencia colegiada y vicepresidencias.

En cuanto a los comunes denominadores que hicieron posible las alianzas que llevaron a la constitución de la UNT, cabe señalar como punto central de convergencia la lucha contra el corporativismo laboral, la democratización del sindicalismo en general y una mayor autonomía. A grandes rasgos estos son los objetivos compartidos, aunque desde luego en su interior existen matices y diferencias al respecto; hay sindicatos más autonomistas y otros más apegados a prácticas tradicionales.

“un proceso sociopolítico específico en el cual las organizaciones que monopolizan la representación de intereses funcionales comprometen el intercambio político que sostienen con instancias estatales, a cambio de demandas de políticas públicas que involucran a estas organizaciones tanto en la representación de intereses como en la aplicación de la política” (Cawson, 1985).

Algunas de las principales organizaciones que participan en la UNT son:

- Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.
- Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social.
- Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Asociación Sindical de Pilotos Aviadores.
- Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación.
- Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de la Producción Cinematográfica.
- Sindicato de Trabajadores de la Industria Metálica, Acero, Hierro, Conexos y Similares.
- Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad de Guadalajara.
- Sindicato Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos Volkswagen de México.
- Sindicato Nacional Independiente de Trabajadores de la Industria Automotriz, Similares y Conexos, DINA.
- Alianza de Tranviarios de México.
- Sindicato Independiente Nacional de Trabajadores del Colegio de Bachilleres.
- Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de las Líneas Aéreas, Similares y Conexos Independencia.
- Sindicato de Trabajadores Académicos de la Universidad Autónoma de Guerrero.
- Sindicato Independiente de Trabajadores del Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas.
- Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear.
- Sindicato del Instituto Mexicano del Petróleo.
- Sindicato Único de Trabajadores de Nacional Financiera.
- Sindicato Único y Democrático de los Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior.
- Sindicato Independiente de Trabajadores de La Jornada.
- Sindicato del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.
- Asociación de Jubilados y Pensionados de Banobras.
- Sindicato de la Caja de Ahorro de los Telefonistas.
- Sindicato de Trabajadores del Monte de Piedad.

La UNT está constituida en la mayor parte de las entidades de la República. Numerosos sindicatos locales están afiliados a ella en los diferentes estados, aunque la espina dorsal de su organización a escala nacional sigue estando conformada por el STRM y el SNTSS, que tienen presencia en prácticamente todo el país. A pesar de que no cuenta con un padrón oficial, estimaciones de la propia UNT ubican su membresía en poco más de un millón y medio de trabajadores.

HACIA UNA TIPOLOGÍA BÁSICA DEL SINDICALISMO MEXICANO CONTEMPORÁNEO

LA TIPOLOGÍA JURÍDICA

La LFT reconoce, en su artículo 360, cinco tipos de sindicatos en México:

1. *Sindicatos gremiales*, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
2. *Sindicatos de empresa*, formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
3. *Sindicatos industriales*, formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de una misma rama industrial.
4. *Sindicatos nacionales de industria*, formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
5. *Sindicatos de oficios varios*, formados por trabajadores de diversas profesiones.

Por su parte, el artículo 381 de la misma ley determina el derecho de los sindicatos para formar federaciones y confederaciones, que también deben ser registradas ante la STPS.

LA TIPOLOGÍA POLÍTICA

La realidad política del sindicalismo en México rebasa, con mucho, los alcances de la tipología jurídica, que es francamente insuficiente para entender la complejidad del sindicalismo en el país. Por lo mismo, el punto de vista político reclama una tipología distinta, basada en criterios cualitativos articulados comparativamente en torno de los fenómenos de autonomía y

control, que son fundamentales para entender no sólo el pasado y el presente, sino también las proyecciones y los retos del sindicalismo en México.

Una primera clasificación eminentemente política puede hacerse a partir de construir tres categorías generales que corresponden a la propuesta política planteada. Es decir, el criterio fundamental para establecer diferencias es el control sindical, toda vez que éste ha sido no sólo una de las constantes, sino uno de los grandes desafíos del sindicalismo en México y de la democracia laboral en el país. Tomar como base el grado de control o de autonomía de los sindicatos permite establecer tres categorías iniciales, que son:

1. Sindicalismo corporativo.
2. Sindicalismo neocorporativo.
3. Sindicalismo autonomista y democrático.

Sindicalismo corporativo

Se distingue por su subordinación al gobierno, a los patrones y a los partidos políticos. Es un sindicalismo en extremo controlado, que se somete institucional, legal y políticamente al régimen. Sus principales subtipos son:

Charrismo sindical. Posee seis características fundamentales: 1) Los sindicatos abandonan el ámbito productivo o son despojados de él, de manera tal que se vuelven débiles en la negociación colectiva, en el lenguaje contractual y en la tarea de disputar a los patrones el ámbito productivo. 2) Predomina una centralización excesiva de la vida sindical; por lo general el poder recae en el secretario general o en líderes morales. 3) Los dirigentes dependen del apoyo del gobierno y de los patrones tanto para llegar al poder sindical como para mantenerse en él. 4) Existe escasa o nula vida sindical, al igual que escasa o nula transparencia en la vida sindical. 5) Hay una fuerte influencia de los partidos políticos y subordinación a ellos. 6) La sindicalización es forzada y forzosa, aunque el trabajador está al tanto de ella (Xelhuantzi López, 2000).

Sindicalismo blanco. Es un prototipo de sindicalismo regional que predomina en el estado de Nuevo León, aunque tiene manifestaciones en otras entidades del país. Surge como iniciativa de los patrones de Monterrey en la primera década del siglo XX para repeler el avance no sólo de la CROM, sino de organizaciones de corte socialista, anarcosindicalista o católico. El sindicalismo blanco niega la diferencia de intereses entre trabajadores y patrones, es eminentemente colaboracionista. Impera el esquema de afi-

liación forzada o la práctica de forzar o condicionar el empleo a cambio de la aceptación y fidelidad del trabajador al sindicato blanco.

Sindicalismo de protección. Es muy probable que los primeros sindicatos de protección hayan surgido con el corporativismo desde los años veinte, aunque fue en la década de los cuarenta cuando tuvieron un primer periodo de auge, en el Estado de México. El sindicalismo de protección nace también, en este sentido, como un sindicalismo regional, aunque a diferencia del blanco se ha generalizado en todo el país. La primera organización de este tipo fue la Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México, en los años cuarenta (Maldonado Aranda, 2000).

Sindicalismo neocorporativo

Este tipo, que se extendió también desde los años ochenta y noventa, se refiere a un sindicalismo que si bien no manifiesta las mismas características “atrasadas” del sindicalismo corporativo charro, del blanco ni del de protección, sigue siendo altamente controlado y controlable, sumiso, dócil y dependiente del gobierno, de los patrones y de los partidos políticos.

El neocorporativismo se presenta con un lenguaje innovador y con un discurso crítico, que sin embargo chocan con sus prácticas tradicionales y autoritarias. De acuerdo con la definición de Cawson (1985), este sindicalismo se reempodera más allá de los alcances del corporativismo tradicional porque plantea demandas de políticas públicas (la educación es una de ellas) en las que se presenta de nueva cuenta como intermediario fundamental y a la vez como beneficiario. El hecho de que siga siendo un sindicalismo controlado, con escaso margen de autonomía real —que no de presión política o de beligerancia—, lo ubica en el espectro del corporativismo. El SNTE en los años noventa es el tipo ideal de este sindicalismo.

Durante muchos años, el CT estuvo considerado como la organización más numerosa dentro del movimiento sindical mexicano. La representatividad posee, además de una dimensión cuantitativa, una cualitativa. Esto significa que el CT pudo ostentarse además como una organización hegemónica en el sentido político e ideológico; esto es, se trataba de una organización representativa. Tal y como aquí se ha señalado, la escisión de los sindicatos que formaron la Fesebs en 1990 comenzó a cambiar esta situación de manera significativa.

Adentrarse en el territorio de las estadísticas laborales en México es siempre un riesgo, y cualquier conclusión cuantitativa debe ser matizada

y modulada por criterios de índole cualitativa, tal y como se sugiere en la tipología que aquí se plantea.

En 1997, las confederaciones del CT —la CTM, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), la CROM, la Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT) y la Federación de Agrupaciones Obreras de la República Mexicana (FAO)— contaban con 1,313 asociaciones, que agrupaban a 1,174,428 afiliados. Independientemente de las cifras, la constitución de la UNT en ese mismo año cuestionaría la representatividad y, más aún, la hegemonía del CT. De la misma manera, en el momento de su constitución en 1990, la Fesebs difícilmente alcanzaba los 100 mil afiliados; sin embargo, su fuerza política era indiscutiblemente muy superior a su importancia numérica. Aunque su evaluación pudiera resultar prematura, la más reciente ruptura en el CT, ocurrida en febrero de 2006, obligará a un replanteamiento de estas cifras.

Sindicalismo autonomista

Reconoce, cuestiona y denuncia, en primer lugar, los mecanismos de control y de subordinación a los que está sometido el sindicalismo, y se propone combatirlos en distintos niveles. Confronta al corporativismo y construye alternativas. La búsqueda de la autonomía sindical en relación con el gobierno, los patrones y los partidos políticos es un rasgo que lo distingue. Existen dos subtipos:

Sindicalismo autonomista. Se plantea básicamente la lucha en contra del corporativismo y su prioridad es la autonomía sindical.

Sindicalismo autonomista y democrático. Además de la lucha en contra del corporativismo, la democracia sindical complementa necesariamente su visión y su acción. Sus derechos democráticos son amplios, existe voto universal, directo y secreto para la elección de dirigentes.

RETOS Y PERSPECTIVAS DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

En un país degradado, cuya viabilidad es cuestionada a causa de la desigualdad social, el estancamiento económico y el deterioro de las instituciones autoritarias, producto todo esto de los bajos salarios y de los precarios incentivos institucionales para el desempeño económico, la productividad y el desarrollo del mercado interno; producto también del desempleo y de la debilidad de los derechos más elementales en el mundo del trabajo,

podría parecer difícil decidir cuáles son los retos más importantes que enfrenta no sólo el sindicalismo, sino la agenda laboral para el cambio democrático en México.

El enfoque planteado en este trabajo sugiere, sin embargo, un punto de partida: el reto principal para el sindicalismo mexicano es avanzar en el camino de su autonomía y de su democratización como condiciones que le permitan asumir y fortalecer su papel de factor de equilibrio y de regulación de las desigualdades y asimetrías inherentes al capitalismo, pero también como actor productivo, dinámico y creativo, a través de la negociación colectiva y de los efectos positivos que ésta tiene sobre la actividad económica.

La democratización del mundo del trabajo en México debe ser vista como un proceso pactado y sostenido, que parta de la liberalización de los controles y limitaciones que pesan sobre la autonomía de los sindicatos y del desmantelamiento del modelo corporativo en los conceptos legales, estructuras e instituciones del sistema laboral que aquí se ha descrito.

Inevitablemente, el avance del sindicalismo autónomo está ligado a la construcción de un nuevo modelo laboral democrático, no corporativo, que plantee alternativas reales frente a los esquemas de control político y sindical. Y que junto a esto, promueva la búsqueda y construcción de nuevos modelos en materia de salarios, empleo, negociación colectiva y reconstrucción de la economía nacional a partir del mundo del trabajo.

El proceso de liberalización laboral incluye, necesariamente, la transformación de las instituciones públicas del trabajo, la eliminación progresiva de la sobreintervención del gobierno en la vida sindical en particular y en las relaciones obrero-patronales en general.

La reforma de las instituciones ya existentes y la creación de nuevas instituciones del trabajo son tareas indispensables en el camino de la democracia y de la autonomía de los sindicatos. Esto permitirá enfrentar de manera distinta, con nuevas políticas y desde renovados enfoques, los retos del futuro. No sólo para los trabajadores, sino para la sociedad mexicana en general y para la viabilidad del país.

El proceso de transformación institucional en el mundo del trabajo implica una nueva política laboral sustentada en principios filosóficos y normativos más sólidos que aquellos que han caracterizado hasta ahora a la política laboral en México. Principios de justicia y equidad.

La nueva política laboral debe considerar, además, confrontar dos problemas urgentes: los bajos salarios y el desempleo, que amenazan la sustentabilidad económica del país.

Un verdadero “proyecto alternativo de nación”, sin importar quién lo enarbole en los próximos años o incluso décadas, debiera partir de una concepción distinta del sindicalismo dentro del sistema político y del Estado en México, que rompa definitivamente con las prácticas de sobreintervención y control, que tanto han dificultado en este país las luchas por la autonomía y la democracia sindicales.

REFERENCIAS

- Abad de Santillán, Diego (1986) *Ricardo Flores Magón: el apóstol de la revolución social mexicana*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Auyero, Javier (comp.) (1997) *¿Favores por votos? Ensayos sobre clientelismo político contemporáneo*. Buenos Aires, Editorial Losada.
- Carr, Barry (1976) *El movimiento obrero y la política en México, 1910-1929*. 2 vols. México, Secretaría de Educación Pública, Col. Sepsetentas.
- Cawson, Alan (1985) “Varieties of corporatism: the importance of the meso-level of interests intermediation”. En: *Organized interests and the State*. California, Sage Publications.
- Clegg, Hugh Armstrong (1979) *The changing system of industrial relations in Great Britain*. Oxford, Basil Blackwell.
- Commons, John Roger (1950) *The economics of collective action*. New York, Macmillan.
- Crozier, Michel (1963) “Sociología del sindicalismo”. En: Friedmann, Georges y Pierre Naville, *Tratado de Sociología del Trabajo*. t. II. México, Fondo de Cultura Económica, pp. 172-194.
- Edwards, Paul K. y Hugh Scullion (1987) *La organización social del conflicto laboral*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- El sindicalismo frente a la crisis y ante la nación. Memoria. Foro I* (s.f.) México, Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América-SNTE.
- Flanders, Allan D. y Hugh Armstrong Clegg (1954) *The system of industrial relations in Great Britain, its history, law and institutions*. Oxford, B. Blackwell.
- García Manrique, Domingo (s.f.) “Estructura y el papel que desempeñan las juntas laborales. Jurisdicciones federal y locales”. México, Secretaría General de Conflictos Individuales. Disponible en: <http://www.naalc.org/spanish/pdf/labor_boards_sem_garica_manrique.pdf>.
- Hernández Rodríguez, Rogelio (1998) *Amistades, compromisos y lealtades: líderes y grupos políticos en el Estado de México*. México, El Colegio de México.
- La Botz, Dan (1998) “Mexican Labor since NAFTA. Are workers on the verge of a breakthrough?”. *A call to resist illegitimate authority*, vol. 7, julio-agosto. Disponible en: <<http://resistinc.org/newsletter/issues/1998/07/mlsnafta.html>>.
- (2005) “Mexico’s labor movement in transition”. *Monthly Review*, vol. 57, núm. 2, junio. Disponible en: <<http://www.monthlyreview.org/0605labotz.htm>>.
- Luna, Matilde y Ricardo Pozas (coords.) (1992) *Relaciones corporativas en un periodo de transición*. México, Instituto de Investigaciones Sociales/Universidad Nacional Autónoma de México.
- Maldonado Aranda, Salvador (2000) *Procesos regionales de centralización política. La influencia de los grupos políticos en la conformación del sindicalismo mexiquense (1925-1985)*. Tesis para obtener el doctorado en Antropología, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1976) *Contrato social, negociación colectiva y democracia industrial*. Madrid.
- Monge, Raúl (2005) “El pasatiempo oculto del zar de los contratos de protección”. *Proceso*, núm. 1521, 25 de diciembre.
- Olmos Caudillo, Juan Manuel (2005) *Relaciones iglesia-sindicatos. La Confederación Nacional Católica del Trabajo (1922-1929)*. Tesis para obtener la licenciatura en Ciencia Política, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales/Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Robles Becerril, Emiliano, Luis Ángel Gómez, et al. (2000) *El Frente Auténtico del Trabajo. Cuarenta años de lucha libertaria*. México, El Atajo Ediciones.
- Rojas Sandoval, Javier (1983) *Los sindicatos blancos de Monterrey: un modelo patronal de organización sindical*. Tesis para obtener la licenciatura en Historia, Facultad de Filosofía y Letras/Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Schmitter, Philippe C. (1992) “Corporalismo (corporativismo)”. En: Luna, Matilde y Ricardo Pozas (coords.), *Relaciones corporativas en un periodo de transición*. México, Instituto de Investigaciones Sociales/Universidad Nacional Autónoma de México.
- y Gerhard Lembruch (coords.) (1992) *Neocorporativismo. Más allá del Estado y del mercado*. 2 vols. México, Alianza Editorial.
- Tello, Carlos y Rolando Cordera (1981) *México, la disputa por la nación*. México, Siglo XXI Editores.
- Trejo, Rubén (2005) *Magonismo. Utopía y revolución, 1910-1913*. México, Editorial Cultura Libre, Col. Voces de la Democracia.
- Trotta, Miguel E.V. (2003) *Las metamorfosis del clientelismo político. Contribución para el análisis institucional*. Buenos Aires, Espacio Editorial.
- Williamson, Peter J. (1986) *Varieties of corporatism: theory and practice*. Cambridge, Inglaterra, Cambridge University Press.
- Xelhuantzi López, María (1988) *El Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Doce años, 1976-1988*. México, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.
- (1992) *Reforma del Estado mexicano y sindicalismo. Crisis de hegemonía, reconstrucción del proyecto sindical y reestructuración de las alianzas en el Congreso del Trabajo: la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios*. Tesis para obtener la maestría en Ciencia Política, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales/Universidad Nacional Autónoma de México, México
- (2000) *La democracia pendiente. La libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*. México, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.
- Zertuche Muñoz, Fernando (1995) *Ricardo Flores Magón. El sueño alternativo*. México, Fondo de Cultura Económica.

BALANCE SINDICAL DEL GOBIERNO DE TRANSICIÓN: PROMESAS INCUMPLIDAS

El modelo laboral mexicano se ha considerado parte fundamental del sistema corporativo sustentado por el Partido Revolucionario Institucional (PRI), que gobernó el país durante más de 70 años. En el año 2000 el Partido Acción Nacional (PAN) ganó las elecciones presidenciales con una campaña sustentada en la promesa de cambio; al culminar sus seis años de gestión, nos preguntamos: ¿cuáles fueron las consecuencias del régimen panista en el mundo laboral? En el terreno individual, los trabajadores se cuestionarán si existe mayor o menor cantidad de empleo, si el que hay es estable y va acompañado de prestaciones o si el poder adquisitivo de su salario mejoró. En lo colectivo, querrán identificar si es posible formar un sindicato, contar con un contrato colectivo de trabajo o, simplemente, si las autoridades ahora son más justas e imparciales para resolver los conflictos laborales. Y con seguridad se responderán, atendiendo a la realidad, que no existe mejoría, que los vicios se mantienen y que la red de intereses que coloca a los trabajadores en estado de indefensión sigue intocable.

En nuestros días, intentar constituir un sindicato es una aventura riesgosa, tanto en el ámbito federal como en el local o el estatal. Sigue vigente la máxima de que el patrón escoge al sindicato de su preferencia y considera suyo el derecho de sostener el liderazgo de ese organismo sin tomar en cuenta la opinión de los trabajadores. Cuando se llega a ganar alguna lucha después de muchos esfuerzos, se logra un contrato colectivo limitado al ámbito de una empresa; si se mejoran los salarios, con el tiempo el empresario alegará que es necesario hacer ajustes a la planta laboral porque dejaron de ser competitivos, puesto que existen otros trabajadores dispuestos a cobrar menos, u otras empresas que tienen trabajadores en condiciones de trabajo inferiores.

Los espacios de vida laboral democrática en nuestro país se limitan a un grupo reducido de grandes sindicatos del sector paraestatal, aeronáutico, educativo o de servicios y a organizaciones independientes, como el Frente Auténtico del Trabajo, que sobreviven a contracorriente gracias a un enorme esfuerzo, lo cual merece reconocimiento. Lograr tener una organización democrática es un desafío porque enfrenta la constante oposición de los gobiernos, empresarios y autoridades laborales, que prefieren tener líderes sumisos y decidir de modo unilateral la fijación o cambio de las condiciones de trabajo. Hoy en día, ser sindicalista en México se equipara a ser un conspirador; en cambio, los líderes que han convertido en un negocio personal su actividad de control son reconocidos públicamente como personajes responsables y comprometidos con la productividad y la estabilidad. El tema laboral es un espacio intocable. Para algunos, cuando mucho, un mal necesario. Campea el temor de que “liberar” a los trabajadores podría acarrear una insurgencia difícil de aplacar, porque “no sabrían hacer uso de la libertad que nunca han gozado”.

México, país con más de 103 millones de habitantes, tiene una población económicamente activa del orden de los 42 millones; menos de la mitad de esta población cuenta con un trabajo estable y de los muy pocos empleos nuevos que se crean, la mayoría carece de estabilidad y de prestaciones básicas. Ésta es la realidad de la que debemos partir.

LAS PROMESAS DE CAMPAÑA Y LA ORIENTACIÓN LABORAL DEL GOBIERNO DE TRANSICIÓN

Durante su campaña para la Presidencia de la República en el año 2000, Vicente Fox estableció contactos con sectores tradicionalmente opositores al régimen imperante, lo que generó la expectativa de un cambio y dio lugar a que una parte importante de los electores optara por el llamado *voto útil*, que le otorgó el triunfo al candidato panista. En aquel momento se pensaba que fiel a la plataforma ideológica del PAN, y a pesar de su cercanía con sectores conservadores, Fox apoyaría una labor de saneamiento en el medio sindical.

La iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo que la fracción de senadores panistas había presentado al Congreso de la Unión el 12 de julio de 1995, retomaba muchas propuestas democratizadoras que facilitarían la lucha contra la corrupción y abrirían las puertas a la posibilidad de un sindicalismo legítimo y de una contratación colectiva por sector o

rama productiva que permitiera pactar salarios o condiciones de trabajo sin someterlos al constante desgaste de la libre competencia y de la apertura comercial. Animadas con esta posibilidad de transformación, distintas organizaciones promovieron la suscripción de los “Veinte compromisos por la libertad y la democracia sindical” con los distintos candidatos presidenciales; sólo el candidato del PRI, Francisco Labastida, se negó a hacerlo. Vicente Fox suscribió el compromiso el 27 de junio del 2000, a unos cuantos días de la elección presidencial. En su comunicado de aceptación expresó su acuerdo con las propuestas que resumían las viejas demandas de organizaciones democráticas, académicas, intelectuales y de la sociedad civil para extender el proceso de democratización al mundo del trabajo.

Una vez que Fox asumió la Presidencia de la República, el 1 de diciembre del 2000, su decisión de designar a Carlos Abascal Carranza como titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) dejó clara la orientación del nuevo gobierno. Se trataba del ex presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), conocido como el promotor de la llamada *nueva cultura laboral*, sustentada en elementos bastante vagos, fundamentalmente intimistas y muy alejados de los problemas reales que existen en las relaciones de trabajo. Su discurso pone énfasis en temas ideológicos, como la superación de la lucha de clases, más que en la solución de los problemas evidentes, como la corrupción, la falta de libertad sindical o el secuestro de la contratación colectiva.

Desde un inicio el nuevo secretario del Trabajo marcó su distancia de la iniciativa de reforma a la ley laboral panista que apoyaba la libertad sindical y la contratación colectiva auténtica, y otorgó un inesperado trato privilegiado a la vieja y corrupta nomenclatura del sindicalismo corporativo. Justificó esta actitud por razones de gobernabilidad, con el argumento de que así le evitaría conflictos al nuevo gobierno y obtendría la colaboración necesaria en el Congreso de la Unión para el proyecto prioritario de reformar la Ley Federal del Trabajo. En efecto, la administración foxista, al diseñar el Programa del Sector Laboral, planteó cuatro metas estratégicas: desarrollar una nueva cultura laboral, promover la reforma laboral, avanzar en la modernización sindical y fortalecer el ámbito internacional.

La política laboral de Carlos Abascal fue congruente con una visión patronal que deseaba perpetuar el sistema de control sobre los trabajadores, puesto que el sector empresarial así lo requería para mantener la inversión y la paz social. Se trataba de una administración que en realidad no compartía la necesidad de un cambio, por lo que más allá de las palabras respondía

a los mismos principios del viejo corporativismo, simplemente desde una perspectiva distinta. La prioridad era consolidar un marco jurídico que, a su juicio, fuera compatible con las exigencias de flexibilidad que planteaba el empresariado, sin explicitar las características de dicho cambio. Por otro lado, esta visión superficial y pragmática excluyó la participación de los especialistas en temas laborales, que han venido observando desde las instituciones académicas el comportamiento del sector productivo y del propio sindicalismo, planteando la necesidad de cambios. La STPS, los líderes del sindicalismo tradicional, especialmente del Congreso del Trabajo (CT), así como los representantes empresariales, se negaron a que dichos expertos intervinieran en este esfuerzo. Para justificarse, adujeron que los académicos desconocían la realidad del mundo laboral, que tenían puntos de vista excesivamente izquierdistas y que sus propuestas no iban a obtener la aprobación de las bancadas del Congreso del Unión.

En su gestión, Abascal actuó desde un inicio con bastante autonomía, toda vez que el presidente Fox se desentendió del tema laboral, como de muchos otros, dejando su conducción al secretario del ramo. A su vez, el secretario del Trabajo cedió espacios fundamentales a funcionarios vinculados al grupo empresarial Monterrey, y en la Subsecretaría más importante designó a personajes que lo conectaban con el viejo priismo y las centrales sindicales del CT.¹ Esta influencia se convirtió más tarde en un obstáculo para lograr siquiera cambios elementales. Accediendo a recomendaciones externas, nombró como presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) a un ejecutivo de relaciones industriales del grupo empresarial regiomontano, quien ocupó el cargo poco más de la mitad del sexenio para luego regresar a continuar sus labores con sus verdaderos patrones.

Un elemento que atemperó la política de Abascal fue la debilidad estructural del sindicalismo ocasionada por la pérdida de empleos, la precariedad creciente y el desinterés de los trabajadores. En este entorno, es de reconocer la facilidad personal del funcionario para la labor conci-

¹ El Congreso del Trabajo es la agrupación que integra a las grandes centrales sindicales, como CTM, SNTE, CROC, FSTSE, ferrocarrileros, petroleros. Se ha tomado por parte del Estado como un referente del movimiento obrero organizado para mantener el modelo de control gremial. Se compone de líderes que comparten en general la falta de democracia sindical y se oponen a cambios que pongan en riesgo su estatus. El CT se dividió al final del sexenio foxista con motivo del conflicto minero. Ha sufrido escisiones anteriores, una de las más importantes con la salida de los trabajadores al servicio del Instituto Mexicano del Seguro Social, el sindicato telefonista, el sector aeronáutico y otros, que favoreció la creación de la Unión Nacional de Trabajadores, que agrupa a la mayor parte del sindicalismo democrático. Otra organización disidente es el Frente Sindical Mexicano, integrado fundamentalmente por los trabajadores del Sindicato Mexicano de Electricistas.

liatoria en algunos conflictos y su actitud proclive a establecer contactos personales con los líderes de los grandes gremios, no sólo del sindicalismo tradicional, sino también de algunos organismos independientes. En esa tarea recibió el apoyo de otros profesionales de la conciliación que la STPS había desarrollado desde muchos años atrás. En el área de registro de asociaciones generó un desgaste innecesario a las organizaciones sindicales de competencia federal² al intentar controlarlas aún más por la vía burocrática de las *tomas de nota*.³ Debido a este mecanismo, los sindicatos debieron esperar varios meses para obtener la renovación de sus directivas o el desahogo de cualquier trámite. Este desgaste se redujo al sustituir, en buena hora, a la titular de la Dirección del Registro de Asociaciones.

Un capítulo importante en el desempeño foxista en materia laboral colectiva está vinculado a su resistencia a inscribir los temas sindicales en la agenda de los derechos humanos, como acontece en otros países del mundo. Al igual que en los tiempos priistas, existió una gran oposición a acatar las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular las vinculadas al Convenio 87, que conforme a nuestra legislación forma parte del orden jurídico superior del país. La misma conducta se mantuvo con respecto al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), paralelo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Así quedó demostrado en varios casos —tales como los de Itapsa-Echlin, Duro Bag de Río Bravo y los pilotos aviadores de Aviaca— que fueron ventilados en distintas instancias internacionales y frente a los cuales el gobierno foxista asumió una actitud similar a la del viejo priismo, resistente a todo proceso democratizador. Estos casos, como muchos otros, tienen como denominador común las violaciones flagrantes al derecho de asociación, la ausencia de recuentos libres y secretos, la violencia para imponer un sindicato de corte empresarial y el apoyo por parte del gobierno a este sistema de imposición.

² Conforme a la ley existen dos competencias: la federal y la local. La primera abarca las ramas de industria más importantes, como los sectores petrolero, eléctrico y paraestatal. La mayoría de los trabajadores, sobre todo los no organizados, se inscriben en el ámbito local, que depende de los gobiernos estatales o del gobierno del Distrito Federal y de Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

³ La *toma de nota* es el registro que lleva a cabo el Estado, en el ámbito local o federal, de los sindicatos, sus directivas y sus documentos esenciales. Esta autorización es requisito para realizar cualquier acto jurídico. Es uno de los mecanismos de control más importantes y ha recibido constantes críticas por violar los principios de libertad sindical, toda vez que la toma de nota suele condicionarse en razón de los intereses del propio Estado, del sector empresarial y de los liderazgos sindicales corporativos.

La demanda —en otro tiempo apoyada por el PAN— de incluir el tema laboral en la competencia de las comisiones nacional y locales de Derechos Humanos, fue ignorada. En particular, fueron excluidas las recomendaciones del representante del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Anders Kompass,⁴ en el Programa Nacional de Derechos Humanos elaborado con los auspicios de la Secretaría de Gobernación.

LA REFORMA LABORAL ABASCAL, MAYOR RESTRICCIÓN A LOS DERECHOS COLECTIVOS

La estrategia del secretario Abascal para reformar la ley laboral fue entendida como el mandato más importante de su administración, que partió de una convocatoria restringida a organizaciones previamente escogidas, tanto del sector empresarial como del sindical. En la mesa se admitieron dos representantes del sindicalismo alternativo, en particular de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), de un total de seis. De los cuatro representantes restantes, dos pertenecían a la Confederación de Trabajadores de México (CTM), uno a la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y uno más a la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios (Fenasib).

Al inicio de las negociaciones, encabezadas por Rafael Estrada Sámano, entonces subsecretario del Trabajo, se planteó una agenda novedosa que retomaba las experiencias nacionales e internacionales. Un grupo de asesores de este funcionario hizo acopio de información sobre reformas exitosas en otros países; sin embargo, muy pronto el sector empresarial y los cuatro representantes del sindicalismo tradicional se opusieron a esa línea y exigieron que las reuniones se condujeran por una senda distinta.

⁴Las recomendaciones emitidas por Anders Kompass incluían, entre otras, eliminar las restricciones legales, institucionales y políticas a la libertad de sindicación para los trabajadores de los sectores tanto privado como público; levantar la reserva al artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales; en el marco de la reforma laboral, adecuar la legislación mexicana para que se observe a plenitud el Convenio 87 de la OIT; promover la ratificación de los principales convenios con la OIT que aún están pendientes, en especial el número 98; crear un instituto con personalidad jurídica y patrimonio propio, con independencia y autonomía, para llevar el registro de organizaciones sindicales y de contratos colectivos; legislar para que exista transparencia y rendición de cuentas de los recursos y activos de los sindicatos y del manejo de las cuotas; establecer una sola legislación para todos los trabajadores en el país, eliminando el apartado B del artículo 123 constitucional y otros casos de excepción como principio de igualdad ante la ley; incrementar los salarios mínimos en términos reales para que recuperen su función de garantía social, de conformidad con lo recomendado a México por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, debiendo transformar la actual Comisión de los Salarios Mínimos en una Comisión Nacional de Costo de Vida, como organismo de Estado autónomo y técnico y para proponer cambios legislativos; trasladar la impartición de la justicia laboral al poder judicial.

Buscaron, por una parte, atender la demanda flexibilizadora del sector empresarial, y por la otra, conservar los privilegios del corporativismo gremial. Estrada Sámano renunció a su cargo y en adelante la negociación tuvo un rumbo incierto, en el que finalmente prevalecieron los intereses patronales. El proyecto retomó por completo una serie de modificaciones de carácter procesal elaboradas en el sexenio de Ernesto Zedillo por los distintos titulares de la STPS. Una segunda parte se orientó a la flexibilidad, esencialmente en formas de contratación individual y estructura de las jornadas, con lo que se busca imponer el derecho empresarial para la fijación unilateral de éstas mediante un sistema de banco de horas. Asimismo, se plantea un conjunto de cambios exigidos por los abogados empresariales para facilitar su gestión en los juicios laborales, especialmente en las denominadas *cargas probatorias* (aspecto procesal que impone a los patrones el conservar documentos relacionados con condiciones de trabajo).

El tema sindical y la contratación colectiva, por obvias razones, dieron lugar a una intensa discusión. Los representantes gremiales democráticos proponían transitar hacia ámbitos de libertad sindical, transparencia y recuperación del espacio de la contratación colectiva como medio de concertación, ampliando su alcance para lograr acuerdos de sector o rama productiva. Admitían que se ajustaran algunas condiciones de trabajo de acuerdo con la realidad del mercado laboral, pero para ello reclamaban tres cambios: a) la posibilidad de tener sindicatos reales y democráticos; b) una contratación colectiva legítima que contara con el conocimiento y participación de los trabajadores, y c) una autoridad que fuese árbitro profesional y eficiente en los conflictos de trabajo, propuesta dirigida a la supresión de las juntas tripartitas de conciliación y arbitraje, que han demostrado su ineficiencia y parcialidad.

Los representantes del sindicalismo democrático alegaban, con razón, que estando estos tribunales en las manos mayoritarias del representante patronal y del líder sindical (comúnmente controlado o corrupto) no sería posible desahogar, como lo demostraba la práctica, el registro de un sindicato, el cambio en una representación sindical o la adecuada intervención en un conflicto jurídico o económico de carácter colectivo. Asimismo, en su paquete de propuestas proponían la creación de una institución autónoma que permitiera transparentar la información: el Registro Nacional de Sindicatos y Contratos Colectivos de Trabajo.

En una primera etapa de la negociación se aceptaron propuestas democráticas, aun que con muchas restricciones; sin embargo, el gobierno fue

cediendo a las posiciones empresariales y del sindicalismo tradicional. El proyecto se convirtió poco a poco en un documento que, en lugar de avanzar hacia una modernización laboral, profundizaba los mecanismos de subordinación. Con la complicidad de los representantes empresariales y del sindicalismo corporativo se canceló cualquier avance. Se plantearon nuevas causas para la disolución de sindicatos, mayores cargas administrativas frente a las autoridades encargadas de los registros; por sugerencia de la Coparmex y con la complacencia de los representantes del CT se incluyeron férreas restricciones al ejercicio del derecho de huelga y a la posibilidad de un cambio en la representación sindical, con lo que se nulificaron estos derechos fundamentales. En efecto, la propuesta patronal exige como requisito previo para emplazar a huelga por solicitud de firma de un contrato colectivo de trabajo o para reclamar el cambio de sindicato ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA), demostrar ante dicho tribunal que se ha desahogado previamente un procedimiento administrativo que certifique la voluntad de los trabajadores. Este requisito burocrático se torna en una auténtica maniobra al tratarse de un certificado de buena conducta que deben otorgar, aunque parezca absurdo, tanto el representante patronal como el sindicato hegemónico en las JLCA en la zona, tomando en cuenta que por su carácter tripartita estas representaciones constituyen la mayoría.

Este nuevo mecanismo de control fue sugerido con el pretexto de evitar la presencia de sindicatos falsos y reclamaciones jurídicas artificiales que afectaban la estabilidad de las fuentes laborales. Sin embargo, omitieron señalar que de aceptarse esa propuesta se dejaría en manos de la parte contraria el ejercicio de dos derechos esenciales para los trabajadores y los sindicatos auténticos: el de asociación y el de contratación colectiva. No habría más emplazamientos a huelga y se consolidaría para siempre el sindicato impuesto por los propios patrones.

La llamada *reforma laboral Abascal* recibió gran impulso del gobierno y del sector empresarial y fue presentada como una de las principales reformas estructurales que el país necesita para promover empleos y responder a los retos de la globalización. Para conseguir el apoyo de la opinión pública se aseguró que era el resultado de la voluntad de los “sectores productivos”. Se trataba de un doble discurso, puesto que muchos de los vicios de corrupción que supuestamente pretendían combatir con la certificación previa, en realidad eran promovidos por ellos mismos.

Durante el sexenio foxista el poder empresarial se fortaleció, mientras que las posibilidades del sindicalismo democrático se limitaron. En este es-

cenario ha influido el miedo de los trabajadores a perder el empleo, pues éste es cada vez más escaso. Subsiste y se refuerza la costumbre de que el patrón decida la firma del contrato colectivo de trabajo inicial, así como su complicidad para evitar que los trabajadores organicen con autonomía su propio sindicato. Así lo demuestra la práctica común cuando se inicia una fuente laboral en la que el abogado patronal decide a cuál central y líder le otorga la firma del primer contrato colectivo de trabajo, sin tomar en cuenta la opinión de los trabajadores, y cuando éstos optan por acercarse a un sindicato auténtico, opera en automático una maquinaria represiva que inhibe esa intención mediante despidos y agresiones físicas.

Como alternativa a la reforma Abascal, el 31 de octubre del 2002 fue presentada en la Cámara de Diputados la denominada propuesta PRD-UNT, la cual incluye los cambios que durante años ha venido planteando el sindicalismo democrático para transitar hacia un sistema de relaciones laborales que fortalezcan la concertación responsable y preserven los derechos fundamentales que establece nuestro marco constitucional. A pesar de que los legisladores tenían la obligación de analizar y valorar esta iniciativa, la ignoraron para dar prioridad a la generada en la STPS.

La reforma laboral Abascal estuvo a punto de aprobarse en la Legislatura LIX —que culminó en 2006— con la suma de los votos del PRI y del PAN; los mismos que fueron utilizados para aprobar disciplinadamente las reformas a la Ley del Seguro Social en agosto del 2004, que cancelaron de tajo el derecho pensionario de los futuros trabajadores de esta institución; los votos que avalaron también el desafuero del entonces jefe de Gobierno del Distrito Federal, Andrés Manuel López Obrador, y más tarde aprobaron la Ley Televisa, que suprimió el carácter público y social de los medios de comunicación masiva, consolidando la hegemonía del duopolio Televisa-TV Azteca.

El grupo parlamentario panista en la LX Legislatura de la Cámara de Diputados, que inició sus labores el 1 de septiembre del 2006, parece interesado en retomar la iniciativa Abascal, particularmente los capítulos de flexibilidad en las formas de contratación temporal y la posibilidad patronal de ajustar las jornadas de trabajo para evitar el pago de tiempo extra, con lo que se renueva el intento empresarial de cancelar derechos laborales fundamentales. Sin embargo, su tarea no será fácil porque existe mucha oposición a esta iniciativa. Por lo pronto, buena parte de los diputados, incluidos algunos priistas, han manifestado su convicción de que es necesario retomar la discusión respecto a la reforma laboral sobre otras bases.

LA INTROMISIÓN EN EL SINDICATO MINERO: EL VERDADERO ROSTRO DE LA NUEVA CULTURA LABORAL

Un conflicto que sin duda marcará al régimen del presidente Fox en materia laboral fue originado por él mismo el 17 de febrero del 2006, fecha en la que repentinamente instrumentó la destitución de todo el Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana, encabezado por Napoleón Gómez Urrutia, así como de los suplentes y el presidente del Consejo General de Vigilancia y Justicia.

Evidentemente se trató de una maniobra que atendía los intereses de dos empresas del ramo: Minera México y Grupo Villacero, que estaban inconformes por la insistencia recurrente de este sindicato en obtener incrementos salariales superiores a los que lograban otros sectores de trabajadores y, en algunos casos, por las huelgas estalladas con este fin. Con la firma de tan sólo dos trabajadores, una de las cuales resultó falsa, en menos de 24 horas la STPS emitió un documento para imponer a un líder a la medida del gusto empresarial: Elías Morales. Para justificar la destitución se alegó un fraude derivado del pago de 55 millones de dólares al sindicato por concepto de liquidación de acciones obtenidas en el contexto de una negociación al privatizarse la empresa Cananea en el estado de Sonora.

La orden de destitución provino directamente del presidente Vicente Fox, quien fue convencido de tomar tal decisión, según lo han acreditado los trabajadores, por su consejero Ramón Muñoz, ahora senador de la República por el PAN. Así ocurrió incluso pese a la resistencia de otros funcionarios, aparentemente del propio Carlos Abascal, que calificaban de imprudente tal medida debido al arraigo del líder sindical minero entre los trabajadores del ramo. Cabe recordar que Napoleón Gómez Urrutia sustituyó en el liderazgo del sindicato minero a su padre Napoleón Gómez Sada, quien ejerció el cargo de forma vitalicia. A pesar de ello, Napoleón hijo recuperó presencia ante los trabajadores por su actitud de lucha frente a las empresas, así como por admitir más autonomía en las asambleas seccionales y permitir, con ciertas restricciones, que los trabajadores decidieran mediante votaciones el resultado final de las contrataciones colectivas; además, se opuso a leyes que afectaban a los trabajadores, como la reforma laboral Abascal. El gobierno federal le cobró la factura.

Un elemento adicional que se agregó a los motivos presidenciales para ordenar a la STPS que desconociera el liderazgo de Gómez Urrutia fue su alianza con otras centrales obreras, entre ellas la CROC, la Confederación

Revolucionaria Obrera Mexicana (CROM) y la Confederación Obrera Revolucionaria (COR) para cambiar la representación en el seno del CT. La CTM apoyó la reelección de Víctor Flores, dirigente del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, famoso por sus actos de sumisión ante el gobierno en turno. Esta imposición cetemista generó la inconformidad de una parte del CT y produjo una división de gran trascendencia en la medida en que se afectaba la representatividad de este organismo. La propia CTM apoyó la propuesta presidencial de desconocer a Napoleón Gómez Urrutia. Quedó evidenciada así, una vez más, la excesiva importancia que el gobierno foxista rindió siempre a los líderes cetemistas.

El conflicto con el sindicato minero ha tenido serias consecuencias en varios lugares del país, particularmente en Lázaro Cárdenas, Michoacán, donde en abril de 2006 dos trabajadores perdieron la vida por la represión gubernamental a un paro que se realizaba en protesta por la destitución del líder minero. Semanas antes, en medio del conflicto, el 19 de febrero del 2006 estalló la mina Pasta de Conchos, Coahuila; la trágica muerte de los 65 trabajadores que quedaron ahí sepultados puso en evidencia las malas condiciones que privan en el sector minero, a pesar de las ganancias millonarias que éste ha generado en los últimos años.

Frente a las muestras de inconformidad en otros estados del país, el gobierno asumió una actitud represiva: encarceló a dirigentes seccionales y favoreció despidos masivos, conducta que ha concitado protestas a lo largo y ancho del territorio nacional y una gran movilización internacional, en particular de la United Steel Workers y de la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica.

El conflicto minero ha impactado varios aspectos de la vida política y sindical. Generó la creación del Frente Nacional por la Unidad y la Autonomía Sindical, en el que participan la UNT, el Frente Sindical Mexicano y las organizaciones disidentes del CT, incluida la CROC. En el plano electoral provocó que varias organizaciones gremiales incrementaran su simpatía por la candidatura de Andrés Manuel López Obrador, en virtud de que la opción del candidato panista, Felipe Calderón Hinojosa, fue considerada un relevo del gobierno foxista, caracterizado por haber puesto toda la fuerza del Estado para desarticular y subordinar a este gremio.

El conflicto minero ha tenido repercusiones diversas: cierre de fuentes de trabajo, destitución y encarcelamiento de líderes seccionales y una imprecionante campaña empresarial en apoyo de Elías Morales, con la clara intención de destruir la fuerza del sindicato y de su líder Napoleón Gó-

mez Urrutia. El gobierno, en su intento de encarcelar al dirigente minero, emprendió una campaña con el apoyo de los empresarios del ramo, en la que rompió las reglas elementales de legalidad, filtrando información a la prensa para desprestigiarlo, con la intención de que, pasado un tiempo, los trabajadores se vean obligados a aceptar el liderazgo impuesto por la patronal. El intento de encarcelamiento de Gómez Urrutia ha fracasado hasta ahora, a pesar de que varios jueces del ámbito estatal han colaborado con la maniobra gubernamental para intentar detenerlo o extraditarlo de Canadá, donde se encuentra refugiado.

Ante el desencuentro creciente con las organizaciones sindicales, un sector del empresariado junto con integrantes del gobierno panista tomó la decisión de promover sus propias opciones sindicales y utilizar siglas y escisiones gremiales de varias entidades de la República para constituir lo que ha sido denominado el *corporativismo azul*, integrado por organizaciones tales como la Confederación Vanguardia Laboral, encabezada por Juan Manuel Sandoval Munguía, y la Alianza Sindical Mexicana, dirigida por Roberto Ruiz Ángeles. Este último personaje fue líder estatal de la CROC en el Estado de México y diputado priista, precisamente, el legislador que encabezó la iniciativa de la reforma laboral Abascal; por cierto, fue nombrado notario público número 134 de Cuautitlán, Estado de México, como premio a sus servicios, otorgamiento extendido por el ex gobernador de esta entidad, Arturo Montiel (declinante a la candidatura presidencial en la pasada jornada electoral por escándalos de corrupción en su contra). Otros miembros de esta central de reciente registro son: Juan Alberto Escamilla Garza y Juan Manuel Zapata Garza, quienes encabezan sindicatos cercanos a los grupos empresariales de Monterrey.

En este contexto, un caso atípico es el del Sindicato Independencia (SI), que integra trabajadores de tierra al servicio de las líneas aéreas. Este sindicato forma parte de la UNT, de la Federación de Empleados de Empresas de Bienes y Servicios y de la recién formada Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Sector Aéreo. Tomás del Toro, secretario general del SI, encabezó la lista plurinominal de candidatos del PAN en la quinta circunscripción en las pasadas elecciones federales y resultó electo. Actualmente es presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados.

DEMOCRACIA SINDICAL Y PROCESO ELECTORAL

El tema laboral y sindical no tuvo la importancia debida en la jornada electoral de 2006, en la que se disputó la Presidencia de la República y se constituyó la nueva Legislatura federal. El candidato del PRI, Roberto Madrazo, en el único debate televisivo en el que participaron todos los aspirantes a la silla presidencial, hizo una breve referencia a la necesidad de transformar las JLCA, convirtiéndolas en parte del Poder Judicial, misma posición que al inicio de la legislatura anterior habían planteado en su agenda los diputados panistas, que también fue asunto de interés en el marco del debate de la reforma judicial que se llevó a cabo en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por su parte, Patricia Mercado, candidata del Partido Alternativa Socialdemócrata y Campesina, fue más explícita en estos temas al referirse a la importancia de la transparencia, la rendición de cuentas y la democracia sindical. A su vez, el candidato de la Coalición por el Bien de Todos —integrada por el PRD, el Partido del Trabajo y Convergencia—, Andrés Manuel López Obrador, sin duda el favorito de la mayoría de los trabajadores, se comprometió a crear condiciones para democratizar el mundo sindical, fortalecer la autonomía gremial y establecer el voto secreto en los procesos de elección sindical. Por último, Felipe Calderón, del PAN, reconocido como presidente electo por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, no ha explicitado aún su política en esta materia. Algunos analistas consideran que el área laboral puede constituir una oportunidad para que logre un mayor acercamiento con distintos sectores sindicales tradicionalmente alejados de este partido.

El proceso electoral tuvo un gran impacto en la vida política del país; su culminación formal sustentada por una reducida diferencia de votos y el gran cuestionamiento a los órganos electorales y a la intromisión de poderes fácticos —entre ellos, el sector empresarial y los medios de comunicación— y de la propia Presidencia de la República han provocado una movilización nacional que culminó en una de sus etapas con la formación de la Convención Nacional Democrática, que agrupa a varios partidos políticos y a sectores populares que se niegan a reconocer la designación de Felipe Calderón como presidente de la República, e insisten en exigir un recuento de los votos emitidos el 2 de julio y un cambio sustantivo en las instituciones nacionales. La presencia de este movimiento alternativo, su intención de presionar con una agenda social propia y con una especie de

gabinete sombra, puede tener repercusiones en el futuro del movimiento sindical en la medida en que integre con mayor claridad y precisión la agenda de la democratización sindical y la concertación colectiva como aspectos importantes de sus demandas.

La integración de la nueva legislatura del Congreso de la Unión, producto del proceso electoral, tendrá un reto importante. Sería deseable que los diputados federales desistieran de promover la iniciativa Abascal, no sólo por las críticas fundadas en su contra en cuanto a supresión de derechos y garantías y fortalecimiento de los mecanismos de control, sino también porque las relaciones laborales se han transformado a tal grado en la práctica que la iniciativa está desfasada, incluso para las nuevas realidades; entre ellas, la proliferación de empresas denominadas de servicios o *outsourcing*, creadas para evadir el cumplimiento de obligaciones patronales, incluido el pago de utilidades. El Congreso tendrá también la función de evaluar el comportamiento del propio gobierno en sus distintos niveles, pues diversos funcionarios en lugar de dar ejemplo de respeto a la legalidad, como es su deber, han sido los principales promotores de formas de contratación laboral precarias bajo la modalidad de honorarios, con lo que evaden el pago de prestaciones tan elementales como la seguridad social o el aguinaldo. La tendencia a la informalidad y las nuevas formas de trabajo obligan a una nueva discusión sobre la actualización que requiere nuestro marco jurídico, entendido tan solo como una parte del modelo laboral en general; la otra está integrada por las prácticas, costumbres y valores entendidos.

LOS TRABAJADORES DEL ESTADO TAMBIÉN EN LUCHA

Los trabajadores al servicio del Estado ocuparon un lugar muy importante en el espacio de las luchas gremiales en el régimen foxista, tanto en el sector de la administración pública central, como dentro de los organismos descentralizados y empresas paraestatales. El movimiento de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en defensa de su contrato colectivo, y el de los trabajadores de la educación en favor de distintas agendas, algunas vinculadas a la defensa del patrimonio cultural, a la democracia sindical o a la reivindicación social más amplia, como ha sido el caso de Oaxaca, se han visto acompañados de muchos otros esfuerzos que no encontraron respuesta en el gobierno panista, siempre temeroso de molestar al viejo sindicalismo corporativo. Entre otros, es importante mencionar la lucha del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Nacional de Esta-

dística, Geografía e Informática, que sufrió la constante presión de las autoridades de dicho organismo para imponer un sindicato a su gusto, conflicto que al final del sexenio seguía sin resolverse.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de distintas resoluciones, asumió el papel de legislador en algunos temas de gran importancia; entre ellos, la declaración de inconstitucionalidad de varios artículos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que impone un sindicato único en las distintas dependencias públicas y el reconocimiento del Estado a una sola federación, hasta ahora la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE). Sobre la base de estos pronunciamientos se hicieron presentes nuevos sindicatos en algunas dependencias públicas y ocurrió el registro de la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (Fedessp), que agrupa a 60% de los trabajadores al servicio del Estado, entre los que se cuenta el propio Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), que reúne a más de un millón de trabajadores. La presencia de la Fedessp tendrá un efecto fundamental en la interlocución monopólica que ha tenido la FSTSE frente al Estado, que se reflejará en negociaciones tan importantes como el futuro de la seguridad social de este sector y la integración del Tribunal de Justicia Laboral, que aún designa a sus magistrados obreros únicamente con el voto de la federación burocrática, ahora minoritaria.

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS) —el cual administra el contrato colectivo más grande del país, representa a más de 300 mil trabajadores y da servicio de seguridad social a 12 millones de mexicanos y a un total de 50 millones de derechohabientes— sorprendió con su acercamiento a una plataforma político-electoral más avanzada al desligarse de su vínculo tradicional con el PRI y convertir a su secretario general, Roberto Vega Galina, en candidato a senador por el PRD (quien, por el lugar que ocupaba en la lista plurinominal, finalmente no resultó electo). Es una organización de gran importancia, no sólo por su materia de trabajo y la ubicación estratégica de sus miembros en todo el territorio nacional, sino por constituir el sindicato más grande de la UNT. Sin duda el viraje de su directiva sindical provocó inconformidad en el foxismo, que dio muestras de intentar incidir en la vida interna de esta organización, particularmente en el proceso de elección interna de su directiva, que culminó a mediados de octubre de 2006. Este intento de intromisión ha concitado una solidaridad amplia a favor de este sindicato para evitar una experiencia tan lamentable como la sufrida por los trabajadores mineros.

LA AGENDA DEL SINDICALISMO DEMOCRÁTICO

Si dirigimos la mirada hacia los países más productivos y socialmente sustentables, confirmaremos que sus modelos laborales reconocen plenamente la libertad sindical y se apoyan en una concertación informada y responsable a través de la contratación colectiva. Ésta abarca no solamente zonas y regiones, sino que tiende a transformar las fronteras nacionales, ya que la existencia de sistemas sustentados en la mano de obra barata y controlada pone en riesgo la calidad de vida de la comunidad internacional.

Es obvio que la ausencia de reglas mínimas para elegir un delegado sindical o para designar la organización que represente los intereses colectivos hace imposible el tránsito hacia una modernización sustentada en una concertación laboral y productiva con la participación del Estado en tanto promotor obligado de una condición de bienestar social. No hay que olvidar que el tema de las relaciones laborales pertenece a la sociedad en su conjunto, que más de la mitad de la población económicamente activa opera en la informalidad y que la tasa de sindicalización en nuestro país ha decrecido sensiblemente de 20 a 12% en las dos últimas décadas. A estos datos formales se agrega la falta de legitimidad que supone la existencia de los contratos colectivos de protección patronal.

El tema laboral requiere una cirugía mayor. Lo ideal sería una reforma integral a nuestras instituciones a partir del propio Estado y sobre la base de un gran acuerdo nacional, pero esto no parece fácil si se observa el panorama político, caracterizado por un gran desencuentro. En referencia al apartado estrictamente laboral, entre las diversas propuestas generadas en el movimiento sindical democrático distinguimos seis que pudieran conducir hacia una nueva realidad que responda a las necesidades de una población crecientemente ofendida por la inequidad, la falta de empleo, los salarios bajos y la progresiva inseguridad. Esas seis propuestas son:

FIN DE LOS CONTROLES

La primera propuesta pasa por la supresión de los controles jurídicos e institucionales al sindicalismo. Hasta hoy, el Estado y los empresarios limitan desde la tipología⁵ hasta el ámbito organizativo a que están sujetos los gremios. Es necesario que los sindicatos se organicen libremente por rama,

⁵ La Ley Federal del Trabajo establece cinco clases de sindicatos, con lo que les restringe su capacidad de acción a sectores productivos específicos.

sector o cadena productiva, incluso internacionalmente, a fin de que puedan concertar con sus empleadores el contenido de su negociación colectiva —centro medular de un sistema moderno de relaciones laborales—, a sabiendas de que restringir éste a un ámbito nacional tiende a ser ineficaz por efecto de los procesos de globalización.

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Una segunda propuesta está vinculada a la transparencia y rendición de cuentas a la que debe sujetarse cualquier organización sindical y el propio Estado. Resulta intolerable la opacidad que priva para proteger el modelo de control y corrupción vigente. Para contrarrestarlo se ha planteado la necesidad de un Registro Público de Sindicatos y Contratos Colectivos de Trabajo que brinde transparencia y garantice la libertad gremial, que funcione como organismo autónomo del Poder Ejecutivo y sea encabezado por una persona de amplio prestigio, en cuya designación participe el Poder Legislativo.

En este apartado es importante insistir en la demanda de acceso público a la información contenida en el área de registro de asociaciones de la STPS y en el archivo de contratos colectivos de trabajo en las Juntas Federal y locales de Conciliación y Arbitraje. Por ello, conviene dar seguimiento a los criterios del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública (IFAI), que en reiteradas ocasiones ha resuelto que dicha información es de carácter público, e incluso ha hecho un serio llamado de atención a los funcionarios de la STPS que de modo persistente se niegan a atender sus mandamientos. Esta resistencia es muestra de la complicidad gubernamental con el añejo modelo laboral de subordinación corporativa.

La transparencia sindical debe abarcar también temas como la elección de representantes obreros y patronales ante la JFCA y las JLCA, proceso electoral que debe llevarse a cabo cada seis años y que fue convocado el 1 de octubre de 2006 para realizar la elección el 5 de diciembre. Hasta ahora esta elección se encuentra viciada bajo el control de un grupo de abogados empresariales y líderes sindicales que presentan documentación alterada sin consultar a los verdaderos destinatarios. En efecto, ni los trabajadores ni los empresarios votan, por lo que todas las maniobras que contaminan la integración de estos tribunales deben ser del conocimiento público para impulsar los cambios que permitan ir recuperando la mínima legitimidad de estas instituciones.

RESCATE DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

La tercera sugerencia se vincula con la necesidad de rescatar la contratación colectiva para ponerla al servicio de sus destinatarios. Para ello es fundamental que en la firma, revisión y terminación de los contratos colectivos de trabajo participen activamente los trabajadores. El acceso a la contratación colectiva es una de las asignaturas pendientes más importantes, que no se resuelve bloqueando el derecho de huelga, sino a través de establecer mecanismos legítimos para que cualquier contrato sea consultado previamente con los trabajadores. El sector empresarial se ha negado de manera reiterada a esta consulta, pues no quiere renunciar a la práctica vigente de escoger el sindicato de su preferencia. Hemos insistido en que la contratación colectiva debe entenderse como piso o nivel por encima de los derechos mínimos que señala la ley. Para lograr el objetivo de concertaciones de largo alcance es necesario tomar conciencia de la importancia de este diálogo atendiendo a las experiencias de los países avanzados del mundo. Obviamente, la contratación colectiva no se puede aislar de las políticas públicas vinculadas a la protección ante el desempleo y el retiro, la seguridad social y la formación profesional, elementos esenciales para un Estado de bienestar.

El tema de la flexibilidad laboral y de la productividad no puede minimizarse para reducirlo a una simple condena, como si bastara reivindicar los derechos adquiridos con un carácter inamovible. Las condiciones de un mercado altamente competitivo exigen cambios que deben formar parte de esos procesos de concertación amplia.

UN ÁRBITRO IMPARCIAL

La cuarta propuesta se relaciona con la necesidad de contar con un árbitro imparcial y confiable que resuelva los conflictos laborales. Es difícil lograr un cambio cuando el responsable de impartir justicia es juez y parte. En efecto, la integración tripartita de las JLCA simula una concertación, pero en ella suele prevalecer la consigna, particularmente en los temas colectivos. Es inoperante que tribunales de esta naturaleza continúen siendo los encargados de resolver el registro de los sindicatos en materia local o los conflictos de titularidad de los contratos colectivos de trabajo. Nunca podrán ser imparciales mientras vean en riesgo sus intereses gremiales, lo que explica su desempeño cotidiano y la gran desconfianza que existe sobre sus decisiones.

La justicia no se puede entender simplemente como un órgano que actúa a posteriori; es necesario favorecer una transformación para incrementar la fiscalización por parte del Estado mediante instrumentos que podrían ser más eficaces a fin de evitar conflictos de trabajo. Entre ellos habrá que reconocer el importante papel de la inspección laboral y de los procesos educativos con los distintos actores de la sociedad, incluidos la academia y la experiencia internacional.

VOTO SECRETO

El quinto renglón de la agenda propone el voto secreto para la elección de dirigentes sindicales y para dirimir las controversias intergremiales. Se trata de una vieja demanda que busca hacer efectivo y libre el sufragio; basta conocer la manipulación que se realiza en las pocas asambleas que se llevan a cabo o la violencia ejercida en los recuentos que dirimen sus controversias para apreciar la importancia de esta propuesta. Se alega en su contra que admitir el voto secreto de manera generalizada podría violentar la autonomía de las organizaciones sindicales, lo cual es falso, ya que no existen antecedentes que así lo prueben. Incluso la OIT a través de su Comité de Expertos ha señalado que es totalmente compatible con el principio de libertad sindical establecido en el Convenio 87.

Quienes se oponen a esta medida también argumentan limitaciones de orden organizativo que no son atendibles. Convendría analizar con más detalle el esfuerzo de las organizaciones sindicales democráticas en favor del voto secreto, contenido incluso en acuerdos internacionales que nuestro país no ha cumplido en la materia, particularmente vinculados con la aplicación del ACLAN.

RESPECTO A LOS COMPROMISOS INTERNACIONALES

La sexta y última propuesta pasa por el respeto a los compromisos internacionales en materia de derechos humanos y laborales, referencia normativa esencial para fijar una plataforma de derechos elementales. Además del Convenio 87, en materia de libertad sindical, y el Convenio 98, relativo a la contratación colectiva —aún no ratificado por México por motivos injustificados—, habría que rescatar el valor de los pactos y convenciones en materia de derechos humanos que hacen referencia explícita a los derechos laborales, entre los cuales destaca la Convención Americana de Derechos Huma-

nos o Carta de San José por su vinculación con la competencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. No menos importantes son los acuerdos de carácter comercial en las distintas regiones. Ante la degradación continua de los derechos humanos, entre otros motivos por la competencia internacional, es ineludible hacer que prevalezca el bienestar de los pueblos frente a las ganancias de las empresas transnacionales que hoy nos han colocado en una carrera que destruye la protección social y la soberanía de los Estados.

ALGUNAS CONCLUSIONES

A pesar del cambio de gobierno, después de 70 años del PRI, la alternancia que asumió el poder el 1 de diciembre del 2000 mantuvo la misma política laboral de control y subordinación de los trabajadores y protección de los intereses empresariales y del viejo sindicalismo. Esta actitud confirma que para generar una transformación en favor de los intereses de los trabajadores no era suficiente un cambio de gobierno, como se comprueba al revisar los objetivos prioritarios que impuso en materia laboral el régimen foxista y corroborar que no se cumplieron. En efecto, se reprodujo la cultura laboral vigente con todos sus vicios, no se logró una reforma laboral de consenso y el propio gobierno se opuso a toda modernización sindical, fortaleció sus lazos con el viejo sindicalismo corporativo —compromiso que fue sellado con el reconocimiento de Víctor Flores como presidente del CT al margen de sus estatutos— y se resistió a avances elementales en materia de transparencia, y en general de toda la agenda de compromisos que en su tiempo asumió el candidato presidencial Vicente Fox.

En materia internacional tampoco existió avance alguno y la mejor prueba de ello fue la negativa del gobierno panista a respetar los convenios internacionales, especialmente en materia de libertad sindical y de colaboración laboral en relación con los acuerdos de libre comercio. También fueron ignoradas las valiosas recomendaciones del representante del Alto Comisionado de las Naciones Unidas en el apartado de derechos humanos laborales. En estos tiempos de globalización sería impensable una estrategia de defensa del valor del trabajo sin una perspectiva internacional.

Debe existir una mayor conciencia de que el tema laboral forma parte de una amplia agenda de transformación institucional y de reforma del Estado. La recuperación sindical es una asignatura esencial a fin de lograr una elemental legitimidad en los actores que participan en los procesos de

concertación, tanto en los ámbitos de centro de trabajo, región y rama de industria, como en los acuerdos más amplios mediante consejos económicos y sociales que favorezcan una política social y productiva adecuada a las necesidades de la población y de los retos del mercado. En este contexto, el papel del Estado es fundamental para generar las condiciones necesarias para esta reforma laboral y productiva.

Las instituciones vigentes del mundo laboral mexicano han demostrado su ineficacia. Los resultados hablan por sí mismos: corrupción sindical a grados extremos que ha convertido al sindicalismo en un negocio que comercia con la calidad de vida y los sueños de la clase trabajadora; precariedad laboral; competencia sustentada en bajos salarios y en el control gremial; justicia laboral inoperante; reducción de las tasas de sindicalización; un gran voluntarismo expresado en luchas aisladas que agotan la solidaridad y energía obrera, y una actitud indolente del Estado que soslaya su importante responsabilidad, sobre todo en temas vinculados al bienestar social, como la seguridad social, la formación profesional y un ingreso universal de supervivencia.

La posibilidad de un cambio pasa por las medidas concretas de solidaridad. Es fundamental evaluar en toda su magnitud la grave intromisión del Estado en el sindicato minero, en cuya suerte todos nos debemos ver reflejados, independientemente de las críticas menores que se puedan hacer a esta organización que, como muchas otras, no carece de vicios; sin embargo, consolidar la imposición patronal significará la supresión de un actor esencial en la vida gremial nacional. También en el caso del SNTSS se debe exigir respeto a su autonomía organizativa y electoral para evitar que las autoridades laborales reediten la intromisión que llevaron a cabo en el sindicato minero.

Ante la sociedad crece el desprestigio del movimiento gremial a causa de las conductas de liderazgos como el ferrocarrilero, que hoy encabeza el CT. Para lograr que el sindicalismo recupere su vigencia es esencial superar las formas antidemocráticas que lo ahogan, denunciar las prácticas de corrupción y acreditar que existen experiencias distintas para desarrollar sindicatos representativos y responsables. No debe haber duda alguna de que es necesaria una reforma de largo aliento que no se limite a las instituciones jurídicas, sino que permita incorporar nuevas prácticas y valores, en una etapa donde indudablemente el sistema educativo nacional tiene que desempeñar un papel fundamental.

Para transitar hacia una concertación responsable se requiere respetar la libertad de asociación. La agenda que busca esta finalidad mediante la autonomía organizativa, el voto secreto, la transparencia y la rendición de cuentas no incumbe sólo a los trabajadores, sino que es tarea de la sociedad en su conjunto y del propio Estado. La libertad de asociación es el camino hacia una nueva responsabilidad productiva de cargas y beneficios compartidos y la condición necesaria, si bien no suficiente, para una concertación y contratación colectiva que pacte valores y condiciones de trabajo que no estén circunscritos al centro laboral. Se trata de conciliar libertad con responsabilidad, flexibilidad con bilateralidad, y productividad con distribución de beneficios y Estado de bienestar.

Los gobiernos de izquierda tienen la responsabilidad ineludible de apoyar y promover la agenda tendente al fortalecimiento sindical democrático. Habría que reconocer que no se han hecho los esfuerzos suficientes en este sentido y que la democratización gremial no ocupa la prioridad debida en sus acciones de gobierno.

En resumen, el sexenio foxista se sometió a una lógica empresarial que impidió que la democratización avanzara en el mundo del trabajo. Ésta es una tarea que deberá promover en el futuro inmediato la sociedad en su conjunto. No debemos olvidar que, de una u otra manera, todos somos trabajadores.

¿REPRESENTACIÓN O CONTROL? UNA COMPARACIÓN DE LAS PRÁCTICAS SINDICALES EN LAS EMPRESAS EXTRANJERAS EXPORTADORAS EN MÉXICO Y CHINA¹

INTRODUCCIÓN

En el mundo entero, la inserción de China en el comercio internacional ha sido percibida como una amenaza. México no es la excepción; no faltan los artículos, seminarios y demás esfuerzos para entender mejor las claves del éxito del país asiático, cuyas elevadas tasas de crecimiento contrastan con el relativo estancamiento económico de este lado del Pacífico. Con frecuencia, el elemento citado para explicar el éxito chino es su desarrollo industrial basado en los bajos salarios y las violaciones a los derechos laborales de los obreros. En este sentido, llama la atención la manera en que China ha desplazado a México, no sólo como segundo proveedor de Estados Unidos, sino también como blanco de las críticas de organizaciones sociales estadounidenses preocupadas por el bienestar de los trabajadores en el mundo.

Sin embargo, hasta ahora pocos estudios se han abocado a analizar la situación laboral y sindical en las empresas extranjeras exportadoras en China. Sobre todo, dado que el argumento usual consiste en señalar que las condiciones en aquella nación son mucho peores que en cualquier otro lugar del mundo, se echa de menos un análisis comparativo de esas condiciones con las de otros países competidores. Es en parte para llenar

¹ Este documento se basa en la investigación que realizó la autora para su tesis de titulación en el doctorado en Investigación en Ciencias Sociales con especialización en Ciencia Política de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales de México. La transcripción de las entrevistas aplicadas durante esta investigación fue financiada en parte por la Fundación Friedrich Ebert.

este vacío que emprendimos la investigación cuyos resultados se presentan a continuación.

La comparación entre México y China tiene especial relevancia por el desconocimiento que sobre el otro existe en cada país. En México se observa un verdadero temor ante la competencia china, la cual sería desleal a causa de las terribles condiciones en las cuales los obreros chinos aceptan trabajar. Al mismo tiempo, desde la perspectiva China, si bien la competencia mexicana no es un problema de alcance nacional, muchos creen que las violaciones a los derechos laborales en México son más comunes que en aquel país. En realidad, esta comparación puede arrojar lecciones interesantes para ambas naciones.

En el estudio que se presenta a continuación nos propusimos comparar las prácticas sindicales en las empresas extranjeras exportadoras en México y en China. Para ello, procuramos entender cuál es el papel que desempeñan los sindicatos en las empresas extranjeras exportadoras en ambos casos. Con ese propósito realizamos un estudio de caso, en el cual comparamos las secciones sindicales en empresas extranjeras exportadoras² en Sonora, un estado en el norte de México, y en el Guangdong, una provincia en el sur de China. Se aplicaron 201 entrevistas³ semiestructuradas entre marzo y septiembre de 2005.⁴

MÉXICO Y CHINA: SIMILITUDES Y DIFERENCIAS

Antes de proceder a la comparación de los dos países con respecto a sus prácticas sindicales en las empresas extranjeras exportadoras, es importante mencionar algunos elementos de contexto sobre sus sistemas políticos, su situación económica y sus sistemas laborales.

Para empezar, en el plano político México y China tienen en común un pasado autoritario, pero hoy cuentan con un régimen político diferen-

² Aquí es importante aclarar que cuando hablamos de empresas extranjeras exportadoras nos referimos al equivalente de las maquiladoras en México. Sabemos que el uso del término *maquiladoras* puede ser cuestionado. Enrique Dussel Peters (2003) prefiere hablar de importaciones temporales para la reexportación, lo cual englobaría tanto las empresas que operan bajo el esquema del programa de maquiladoras, como las empresas que trabajan con programas Pitex o Altex. En este documento optamos por hablar de *maquiladoras* para referirnos a todas estas empresas porque los métodos de producción y las relaciones laborales en ellas son similares.

³ Con el fin de asegurar el anonimato de algunas de las personas entrevistadas para esta investigación, se hace referencia a ellas con nombres ficticios. Son los casos de los entrevistados que se mencionan sólo por un nombre de pila, sin apellido.

⁴ Para más información sobre las técnicas de investigación empleadas, consultar el anexo.

te. Es importante recordar que China ha estado dominado por un partido comunista desde 1949, y que experimentó en los años ochenta una serie de reformas políticas (como la implementación de elecciones para elegir alcaldes en las municipalidades rurales y los esfuerzos de descentralización administrativa). Estas reformas no supusieron un cambio de régimen político como tal —el país sigue siendo dirigido por el mismo partido único—, sino más bien cierto grado de liberalización que permitió pasar de un totalitarismo a un autoritarismo. Por su parte, México supuestamente ha conocido una transición política en las últimas décadas, y ha pasado del régimen autoritario que lo tuvo bajo el dominio de un partido hegemónico durante más de 70 años, a un régimen democrático.⁵

En el terreno económico, los dos países tienen regímenes diferentes, aunque convergentes. Por un lado, México es un país de tradición capitalista con una economía basada en la propiedad privada. En cambio, China es un país de tradición socialista, que está transitando hacia una economía capitalista. Durante décadas, la propiedad privada no estuvo autorizada en China; no fue sino hasta la reforma constitucional de 1988 que se reconoció la existencia de la propiedad privada, y apenas con la reforma de 2004 que ésta se protegió legalmente. De hecho, las empresas chinas más exitosas siguen siendo empresas estatales. Además, existen residuos muy visibles de la planificación económica, con una intervención muy significativa del Estado en algunos sectores clave de la economía.

A pesar de estas diferencias, tanto China como México han conocido una evolución muy similar de sus modelos de desarrollo en los últimos 25 años. Ambos países optaron en los años ochenta por su inserción en la economía internacional como eje de su desarrollo. Sin embargo, cuando México se abrió al comercio mundial de manera radical, el Estado dejó de intervenir en la economía, como lo había venido haciendo bajo el modelo de desarrollo basado en la sustitución de importaciones. Las reformas económicas promovidas por el gobierno mexicano fueron de tipo neoliberal y supusieron el abandono de la intervención del Estado en la economía, en particular en la política industrial. Al contrario, cuando el gobierno chino decidió abrir el país al comercio internacional, lo hizo de manera gradual

⁵ Si bien la mayoría de los politólogos consideran que México está viviendo un proceso de transición a la democracia, hay quienes cuestionan este concepto porque implica que necesariamente el país estudiado tendría que llegar a ser una democracia en un momento dado. En el caso mexicano, se puede considerar que dejó de ser un país autoritario porque los electores pueden votar por diferentes partidos y existen ciertas libertades fundamentales, como la de prensa y la de expresión, que son elementos necesarios, aunque no suficientes, para tener una democracia.

y sin dejar de intervenir en la economía, como lo había hecho siempre mediante planes quinquenales. A la vez que autorizaba la propiedad privada y extranjera, el gobierno chino reformaba las empresas estatales y apostaba por ayudar a algunos sectores clave de la industria.

Con respecto a los sistemas de regulación laboral, se puede decir que éstos solían ser similares y que con el tiempo han ido mostrando divergencias. Para empezar, tanto en México como en China las leyes laborales fueron el resultado de decisiones de las elites más que de demandas de los trabajadores, por lo que Guy Standing (1991) las clasificaría como paternalistas. Antes de las reformas, ambos países tenían sistemas de regulación de los derechos individuales de tipo paternalista-protector, mientras que la regulación de los derechos colectivos era de tipo paternalista-represor.

En el caso mexicano, La Ley Federal del Trabajo (LFT), aprobada en 1931, marca las pautas del sistema regulatorio mexicano. Dado que esta ley fue diseñada por el gobierno mexicano con la clara intención de ganarse el apoyo de las masas trabajadoras, se puede considerar una regulación paternalista. Por un lado, podría afirmarse que esta ley es bastante protectora de los derechos individuales, puesto que impone a las empresas reglas muy favorables para los trabajadores en relación con jornada laboral, horas extras, salud e higiene, formación y protección social. Sin embargo, con respecto a los derechos colectivos, aunque esta ley en apariencia es favorable a los sindicatos, en realidad les otorga prerrogativas solamente a cambio de controlarlos,⁶ por lo que se puede considerar que se trata de una regulación represora en cuanto a derechos colectivos (Bensusán, 2000).

Por su parte, China, en el periodo anterior a las reformas, también poseía un sistema de regulación laboral paternalista-protector en cuanto a los derechos individuales de los trabajadores, mientras que era paternalista-represor con respecto a sus derechos colectivos. Se puede argumentar este último carácter de la regulación laboral relativa a los derechos colectivos de los trabajadores porque si bien la Ley de Sindicatos de 1950 reconocía el derecho de organización de los trabajadores, también marcó el final del pluralismo sindical que había prevalecido hasta entonces (Piquet, 2000). Con respecto a los derechos individuales, China no contaba con una ley del trabajo antes de 1994. Bajo el régimen socialista, en las empresas estatales los trabajadores tenían un empleo de por vida, con buenas prestacio-

⁶ Este control pasa por el requisito para los sindicatos de registrarse ante las autoridades laborales, o el de depositar un emplazamiento ante estas mismas autoridades antes de estallar una huelga.

nes (acceso a una vivienda, a servicios de salud y a la educación para sus hijos), por lo que se podría decir que el *tazón de arroz de hierro* (expresión que se refiere a los beneficios tradicionalmente vinculados con un empleo en una empresa estatal china) correspondía a un sistema de regulación laboral protector de los derechos individuales de los trabajadores.

Sin embargo, se puede observar una divergencia entre los sistemas de regulación laboral de uno y otro país después de las reformas. Si bien en México la ley no se ha modificado a pesar de numerosos intentos en ese sentido, en China las reformas se tradujeron en cambios del sistema de regulación de los derechos colectivos e individuales de los trabajadores. Con respecto a los derechos colectivos, el sistema de regulación siguió siendo represor, pero esta represión se volvió aún más extrema si se toma en cuenta que el derecho de huelga fue borrado de la Constitución en 1982. En lo referente a la organización sindical, la Ley de Sindicatos fue modificada en 2001 con la intención de facilitar la organización de secciones de la Federación Nacional de Sindicatos de China (FNSC) dentro de las empresas privadas y extranjeras. Debe recordarse que no es posible organizar sindicatos fuera de la FNSC, por lo que la regulación de los derechos colectivos sigue siendo paternalista-represora. En cuanto a los derechos individuales de los trabajadores, las reformas se han acompañado de la redacción de una ley del trabajo, adoptada en 1994, que establece, entre otras cosas, la firma de contratos individuales de trabajo, dado que los empleos dejaron de ser de por vida. Así, se puede considerar que esta ley constituye un retroceso en comparación con la protección de la cual gozaban los trabajadores anteriormente, bajo el modelo del *tazón de arroz de hierro*. Se puede considerar que el sistema de regulación laboral chino está pasando, con respecto a los derechos individuales, de ser paternalista-protector a ser paternalista-represor.

Finalmente, si bien está claro que tanto en China como en México el control de la fuerza de trabajo ha sido un elemento importante de sus respectivos sistemas de relaciones laborales, existe una diferencia cualitativa muy importante entre uno y otro, a pesar de que ambos podrían ser clasificados como sistemas corporativo-estatales. En México, el sistema pasó de ser incluyente durante el cardenismo (cuando el Estado incluía a los sindicatos en la escena política) a adquirir ciertos rasgos excluyentes (cuando el Estado empezó a usar políticas coercitivas para desactivar y reestructurar las organizaciones sindicales). En cambio, en China el sistema de relaciones laborales siempre siguió una forma extrema de corporativismo estatal excluyente. Esta diferencia tiene que ver con el grado de coerción que se

aplicó a los sindicatos, pues en China éste ha sido tradicionalmente mucho mayor que en México.

Otra diferencia importante está en el origen de las federaciones sindicales corporativas. En México, las centrales de trabajadores, como la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), nacieron fuera del Partido Revolucionario Institucional (PRI) antes de aliarse con este partido y luego subordinarse a él. En China, la creación de la FNSC fue el resultado de los esfuerzos del Partido Comunista Chino (PCC), que desde un principio quería formar una organización nacional bajo su control, con la intención de tomar el liderazgo de los trabajadores chinos. Esto implica que la CTM y la CROM tuvieron, en sus inicios, una ideología propia (enfocada a la mejoría de las condiciones de trabajo de sus agremiados) y cierta autonomía para aplicarla; en cambio, la FNSC nunca tuvo una ideología propia ni autonomía, sino que desde su creación debió seguir las instrucciones del PCC y satisfacer sus intereses (aunque siempre hayan existido grupos dentro de la propia FNSC a favor de esta autonomía). Finalmente, la existencia de varias centrales sindicales en México, con orígenes muy diferentes y adscripciones distintas, a pesar de que finalmente terminarían por afiliarse al PRI, demuestra que el grado de control sobre la fuerza de trabajo en México no era tan intenso como en China, donde el PCC impuso la obligación de que todos los sindicatos se afiliaran a la FNSC.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

En este estudio queremos determinar las razones por las cuales países tan diferentes como México y China tienen prácticas sindicales tan similares.

Históricamente, y hasta hace 30 años, México y China eran sistemas que compartían muchas similitudes. Ambos tenían regímenes políticos autoritarios (aunque el chino era más extremo, con tendencia al totalitarismo), poseían modelos de desarrollo enfocados a la industrialización por sustitución de importaciones y sistemas de regulación laboral paternalistas y bastante protectores. Una gran diferencia que los separaba era su régimen económico, dado que México era un país capitalista y China un país autodenominado socialista. Sin embargo, esta diferencia no era suficiente como para inducir discrepancias de fondo en las prácticas sindicales de ambos países. Uno y otro tenía las mismas prácticas sindicales de control de la fuerza de trabajo y la naturaleza de este control era idéntica: se tra-

taba de un estricto control de las demandas políticas y económicas de los trabajadores mediante una mezcla de coerción y redistribución.

Hoy, la situación ha cambiado significativamente. Tanto China como México se han transformado como resultado de las reformas políticas y económicas que cada uno ha vivido. Ahora pueden ser considerados como sistemas más bien diferentes. En el plano político, mientras que México está en una etapa de transición hacia la democracia, China también ha conocido cierta liberalización, pero sigue siendo un país autoritario. En el plano económico siguen teniendo regímenes diferentes: México continúa siendo un país capitalista, mientras que China está en una etapa de transición del socialismo al capitalismo, pero posee aún residuos importantes de planificación económica y la propiedad estatal sigue siendo dominante.

En el plano laboral, ambos países siguen teniendo un sistema de regulación de los derechos colectivos paternalista-represor, pero en cuanto a los derechos individuales, mientras México conserva un sistema de regulación paternalista-protector, China ha pasado a tener un sistema paternalista-represor. A pesar de estas diferencias, los dos países tienen prácticas sindicales muy similares en las empresas extranjeras exportadoras: en ambos casos, los sindicatos suelen controlar la fuerza de trabajo, eludiendo la ley. Esta similitud podría explicarse por dos rasgos que ambos países comparten. La hipótesis de este trabajo es que la necesidad de estas prácticas en las empresas extranjeras exportadoras se explica por el nuevo modelo de desarrollo que los dos países han elegido en su propósito de insertarse en la economía mundial. Otra hipótesis es que estas prácticas de elusión de la ley para el control son posibles por el pasado autoritario que comparten, donde el control de la fuerza de trabajo era muy importante: esta tradición permite que ambos países tengan los instrumentos necesarios para el control actual. También veremos que si bien las prácticas sindicales en China y México son similares, la naturaleza del control se ha vuelto diferente. En el México de hoy, mientras que el control de las demandas políticas es de baja intensidad, hay un estricto control de las demandas económicas. En cambio, en China sigue existiendo un estricto control de las demandas políticas de los trabajadores y el control de las demandas económicas pasa a veces por la represión y en otras ocasiones por obligar a ciertas empresas a satisfacer algunas demandas de sus obreros.

Este trabajo se divide en dos partes. En la primera se observa que tanto en México como en China la elusión de la ley laboral con la intención de controlar las demandas de los trabajadores es la regla de las relaciones

laborales en las empresas extranjeras exportadoras. En la segunda parte se advierte que en uno y otro país existen excepciones a esta regla: se conocerán casos en los cuales se rescata la tarea de representación de los trabajadores por parte de los sindicatos.

LA REGLA: EL CONTROL DE LAS DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES MEDIANTE LA ELUSIÓN DE LA LEY

China y México tienen rasgos muy similares en las relaciones industriales vigentes en las empresas extranjeras. En ambos países existen poderosos intereses para que la ley se eluda y permita el control de los trabajadores, con la complicidad de los sindicatos oficiales. Y en uno y otro caso, esta elusión de la ley no ocurre de manera aislada, sino que se ha vuelto la regla del sistema laboral en las empresas extranjeras.

LA NECESIDAD Y LAS CONDICIONES DE POSIBILIDAD DEL CONTROL

En México, el programa de maquiladoras fue creado en 1965, antes de las reformas económicas de corte neoliberal promovidas por el gobierno en los años ochenta. De cierto modo, se puede pensar que el crecimiento de las maquiladoras fue una premisa del cambio de estrategia de desarrollo económico del país. Esta nueva política económica se acompañó de medidas desfavorables para la clase trabajadora. Bajo los arreglos corporativos anteriormente existentes, los sindicatos controlaban a la fuerza de trabajo, renunciando de cierto modo a representarla, a cambio de que el Estado fomentara políticas económicas propicias para la clase obrera, lo cual hasta cierto punto volvía inútil la representación sindical. La implementación de políticas hostiles para los trabajadores en los años ochenta tuvo entonces como consecuencia una desestabilización de los sindicatos oficiales, dado que se esperaba que siguieran controlando a la clase trabajadora, pero sin la contrapartida de las políticas obreristas del Estado.

El sector de las maquiladoras es una de las esferas donde mejor se puede observar la renuncia de los sindicatos oficiales a representar a los trabajadores. En efecto, desde que empezó el programa de maquiladoras y hasta la fecha, la atracción de inversiones extranjeras se ha convertido en la prioridad de los gobiernos locales de las zonas involucradas. Para ellos, esto ha pasado por asegurar la “paz laboral”, un eufemismo para dar

a entender que las demandas de los trabajadores no pueden ser excesivas, ni mucho menos agresivas.

En el estado de Sonora, no sólo los empresarios, sino también los funcionarios y los sindicalistas, consideran que para atraer inversiones, y más particularmente en este caso, para que lleguen maquiladoras a instalarse en la entidad, hace falta un ambiente laboral tranquilo. Esto significa una ausencia total de huelgas, sindicatos subordinados a los empleadores (como es el caso de Nuevo León) o incluso la inexistencia de sindicatos (como pasa en Baja California). En este contexto, el papel de los sindicatos oficiales, en tanto que organizaciones auxiliares del Estado, ha consistido en controlar esas demandas y no en representarlas, aunque esto signifique, en ocasiones, eludir la ley, como lo vamos a ver a continuación.

China, por su parte, ha pasado en menos de 30 años de una economía socialista planificada a lo que el mismo gobierno llama un *socialismo de mercado*, un modelo híbrido que tiene de socialista más el nombre y el recuerdo que una verdadera práctica. Esta transición económica se realizó desde finales de 1978, con la “política de la puerta abierta”, cuando China emprendió una serie de reformas económicas que consistieron en abrir progresivamente el mercado chino a los productos y a la inversión extranjera, así como en adaptar la industria nacional a la competencia internacional, con la privatización o la reestructuración de sus empresas estatales y la posibilidad de crear empresas privadas. Sin embargo, fue apenas en 1992, luego de que el gobierno chino decidiera eliminar algunas limitaciones relativas a las modalidades de inversión, cuando las empresas extranjeras empezaron a llegar masivamente al país asiático.

Anteriormente, todas las empresas estaban bajo el control del Estado o bajo control colectivo. En esas empresas, la FNSC, única central sindical autorizada, tenía un derecho de entrada automático, por lo cual nunca desarrolló experiencia alguna de organización de los trabajadores. En consecuencia, cuando empezaron a florecer las empresas privadas y a establecerse empresas extranjeras en el país, la FNSC no supo cómo sindicalizarlas. Por otra parte, según Howell (2006), dado que la gran mayoría de los obreros que trabajan en las empresas extranjeras en China vienen del campo, no suelen tener conciencia de pertenecer a la clase trabajadora, por lo que a los sindicatos les resulta muy difícil movilizarlos.⁷

⁷ En realidad, según Howell (2006: 10), “los trabajadores en general no tienen ningunas altas expectativas con respecto al sindicato, y tampoco tienen conciencia del papel que éste puede tener en la defensa de sus derechos”, porque tradicionalmente, tanto en las empresas estatales

A la vez, como lo explica el politólogo hongkonés Feng Chen (2003), la transición económica que experimentó el país cambió de manera drástica el modelo de relaciones laborales que existía hasta entonces. Bajo el sistema socialista, en tanto que única organización sindical autorizada y reconocida por el Estado chino, la FNSC era una entidad de tipo corporativo-estatal. En ese marco, estaba obligada a cumplir una doble función, por lo menos formalmente. En primer lugar, tenía que participar en la implementación de las políticas industriales del Estado. Su segundo papel consistía en proteger los intereses de los trabajadores. Sin embargo, según Chen (2003: 5):

... se estimaba que en una sociedad socialista, donde el factor del trabajo ya no se enfrentaba al capital, y donde los trabajadores supuestamente estaban representados por el “Estado de los trabajadores”, el propósito original de los sindicatos en el sentido de representar y defender los intereses de la fuerza de trabajo era esencialmente superfluo e incluso inútil.

Efectivamente, en la China socialista el Estado satisfacía muchas de las necesidades de los trabajadores de las empresas estatales. Por ser empleado en una empresa estatal, un trabajador gozaba de una vivienda subsidiada, de un esquema de salud y de jubilación, así como de un sistema educativo gratuito para sus hijos, prestaciones “que los trabajadores en la mayoría de los países industrializados obtuvieron mediante largos movimientos laborales” (Chen, 2003: 5). En tal contexto, la función de representación de los sindicatos perdía sentido y éstos se centraron en su papel de control, el cual tenía como meta facilitar la tarea del Estado a la hora de implementar sus políticas industriales.

La apertura del mercado chino a la inversión privada y extranjera modificó sustancialmente el tipo de relaciones laborales que se habían desarrollado hasta entonces. En las empresas privadas y extranjeras, ahora los trabajadores se ven confrontados a un patrón, ya no socialista, sino capitalista, cuyo interés consiste en mantener los costos de producción lo más bajos que sea posible para poder competir con otras empresas. En muchas ocasiones, esta búsqueda de los costos mínimos ha empujado a los patrones a violar los derechos laborales de los trabajadores. Tales prácticas

como en las colectivas, los trabajadores no tienen que solicitar su ingreso al sindicato, sino que se les afilia automáticamente. Esto ocurre a pesar de que la Ley de Sindicatos (en su versión de 1992) indica que “los sindicatos son organizaciones de masa de la clase trabajadora formadas por los trabajadores de manera voluntaria” (Heuer, 2004).

han sido posibles en gran medida porque durante mucho tiempo el Estado se ha hecho de la vista gorda con el propósito de preservar las fuentes de empleo que estas empresas proveen, y seguir atrayendo más inversiones (Howell, 2006: 20; Clarke, Lee y Li, 2004: 248; Chen, 2003: 6-7).

La primera consecuencia de esta situación ha sido la propagación de las demandas laborales tanto individuales como colectivas, así como de las protestas relacionadas con ellas. De hecho, el número de estas protestas ha crecido tan rápidamente que el gobierno empezó a sentirse incómodo con la difusión de estas cifras y a finales de 2002 prohibió a las dependencias involucradas que las siguieran publicando.

Por otra parte, frente a las duras condiciones de trabajo que enfrentan y la ausencia de sindicatos a los cuales pedir apoyo, los trabajadores han empezado a organizar sus propios grupos en defensa de sus derechos, al margen de la FNSC. Sin embargo, estos esfuerzos siempre han sido considerados como peligrosos por las autoridades, en tanto que representan un embrión de organización política (Chen, 2003: 25).

Frente a esta situación de tensiones sociales crecientes, el gobierno chino ha empezado a cuestionar la legitimidad de la FNSC y le ha dado instrucciones para que sindicalice a las empresas privadas y extranjeras. En consecuencia, la FNSC ha puesto en marcha varias campañas para penetrar el sector extranjero; sin embargo, todos estos esfuerzos han tenido resultados limitados. En el 2005, las estadísticas de la FNSC indicaban que de las 480 mil empresas presentes en China, solamente un tercio contaban con un sindicato (Fu, 2005).

Estas bajas tasas de sindicalización en las empresas extranjeras se confirmaron en nuestra investigación. De los 10 empresarios entrevistados, solamente dos declararon que sus plantas tenían un sindicato. Otros dos explicaron que sus fábricas tienen un comité de trabajadores. Pero lo más llamativo es que de los seis restantes, dos ignoraban si existían sindicatos en China y tres más aseguraron que no sabían cómo funcionaban los sindicatos en el país. Un funcionario extranjero⁸ encargado de ayudar las empresas de su país a instalarse en China resumió la situación de la siguiente manera: cuando llegan a China, los empresarios extranjeros “no esperan encontrar un sindicato y no creo que encuentren ninguno”.

Existen por lo menos dos razones que explican el relativo fracaso de la FNSC en su esfuerzo por sindicalizar las empresas extranjeras. Sin duda, el

⁸ Luc, entrevista.

primer obstáculo que enfrenta la central sindical china es la resistencia de los empresarios. Por una parte, los patrones no quieren tener un sindicato en su empresa porque piensan que éste representaría “una amenaza, un medio por el cual los trabajadores pueden tomar medidas en su contra”, tal y como lo explicó Yu Jie, funcionaria de la provincia del Guangdong.⁹ Por otra parte, dado que el artículo 42 de la Ley de Sindicatos estipula que las empresas donde existe una sección sindical deben otorgarle una contribución equivalente a 2% de la nómina mensual de los todos los empleados (Chinese Law and Government, 2002), muchos gerentes de compañías privadas no quieren que se establezca una sección sindical en su empresa para no tener que pagar esta cantidad.¹⁰

La segunda razón por la cual ha resultado muy difícil para la FNSC penetrar las empresas del sector extranjero tiene que ver con el hecho de que el propio gobierno no le ha dado a la central sindical los instrumentos que necesita para realizar esa labor, pues no le ha otorgado a los sindicatos la posibilidad de representar a sus miembros. Efectivamente, si el gobierno chino quiere que la FNSC esté presente en las empresas privadas y extranjeras con el fin de controlar a la fuerza de trabajo de estos sectores, donde la FNSC no tiene un derecho de entrada automático como solía ocurrir en las empresas estatales, la federación sindical debe contar con el apoyo de las bases para que su presencia se justifique. Esto implica que para lograr controlar a los trabajadores de esas empresas, la FNSC necesitaría, en realidad, representarlos en cierta medida. Sin embargo, al mismo tiempo, el PCC y el gobierno no quieren que surjan sindicatos que podrían amenazar el funcionamiento y los resultados de estas empresas.

El resultado de este doble discurso del gobierno y del PCC es que la FNSC se enfrenta a un dilema para cumplir con el papel que se le asigna en el contexto económico actual. Por un lado, tiene que garantizar la estabilidad social a través de ejercer control sobre los trabajadores de las empresas privadas y extranjeras, lo cual implica representarlos en cierta medida. Pero, por otra parte, debe lograr eso sin ahuyentar a los inversionistas, dado que la Ley de Sindicatos establece que la FNSC tiene como obligación fomentar el desarrollo económico del país (Chinese Law and Government, 2002). Una de las soluciones que encontró la FNSC para resolver ese dilema ha sido la elusión de la ley.

⁹Yu Jie, entrevista.

¹⁰Ken, entrevista.

LAS MODALIDADES DE LA ELUSIÓN DE LA LEY

Cuando se miran con más detenimiento las diferentes modalidades de elusión de la ley que se desarrollan en los dos países con el afán de controlar las demandas de los trabajadores, se encuentran notables similitudes:

La ausencia de sindicalización

Tanto en México como en China existe la posibilidad de que algunas empresas decidan no tener sindicato, con el propósito de evitar tener que lidiar con demandas laborales.

En México, en ciertas ciudades, como Nogales y Ciudad Acuña, en el estado de Sonora, los trabajadores de las maquiladoras casi nunca están sindicalizados. En el caso de Nogales, según algunas versiones, en un momento dado los sindicatos oficiales acordaron con los gobiernos locales y los empresarios que no iban a entrar a las maquiladoras, a cambio de tener libertad para sindicalizar otros sectores. Con ese pacto se crearon verdaderas zonas de no-sindicalización en las maquiladoras. En este caso, podemos ver que el gobierno interviene en las relaciones laborales en el sector maquilador para impedir que los trabajadores formen organizaciones sindicales, aunque este derecho esté prescrito en la LFT.¹¹

En China también hay muchas empresas extranjeras que carecen de sindicato. Aunque la ley indica que los trabajadores tienen derecho a sindicalizarse en el marco de la FNSC y que las empresas no deben obstaculizar el establecimiento de una sección sindical si por lo menos 25 de sus trabajadores están afiliados al sindicato, en la práctica la FNSC no puede obligar a una empresa a aceptar la apertura de una sección sindical y, de hecho, tiene que pedirle permiso antes de llevar a cabo una acción de este tipo. Cuando una federación sindical municipal o distrital quiere formar un sindicato en una empresa extranjera y ésta se niega a cooperar, el sindicato sabe que no puede contar con la ayuda del gobierno local, cuyo interés consiste en preservar las fuentes de empleo y atraer inversiones extranjeras a la zona, por lo que tiende a ponerse del lado de la empresa.¹² El hecho de que la FNSC

¹¹ Esta sección se basa en la revisión de la literatura existente sobre el sindicalismo en las maquiladoras, en particular Quintero, 2003; Carrillo y De la O, 2003; Quintero y De la O, 2002, y Quintero, 1997.

¹² Un artículo publicado en el periódico oficial del PCC citaba al encargado del departamento legal de la FNSC explicando que la dificultad que enfrenta la federación sindical en su intento por sindicalizar a las empresas extranjeras reside en parte en que "algunos gobiernos locales se preocu-

no disponga de ningún recurso, ni siquiera el de la ley, para presionar a las empresas privadas o extranjeras, ilustra la gran debilidad de esta federación sindical. Entonces, en la práctica las empresas extranjeras pueden elegir no tener sindicatos y muchas escogen esta opción. Al parecer, los empresarios de Hong Kong, Taiwán, Macao, Corea y Japón son especialmente reacios a la entrada de una sección sindical en sus plantas, mientras que las empresas europeas o norteamericanas suelen estar más abiertas a esta idea.

Con respecto al ámbito de la falta de sindicalización, mientras en México estos arreglos nacieron en algunas localidades donde sindicatos, gobiernos locales y empresarios se pusieron de acuerdo para no sindicalizar ninguna maquiladora, en China estos arreglos parecen hacerse empresa por empresa y no, como en México, localidad por localidad.

Los sindicatos simulados

Tanto en México como en China, los empresarios tienen la opción de firmar contratos con sindicatos simulados, es decir, sindicatos cuya existencia es desconocida por los trabajadores y que tienen como finalidad cumplir con la ley en la forma, pero no en el fondo.

En México, la industria maquiladora de localidades del norte del país, como Tijuana, en Baja California, o Ciudad Juárez, en Chihuahua, cuenta con sindicatos simulados. O sea, sindicatos pagados por una empresa dada para firmar un contrato colectivo a espaldas de los trabajadores, con el fin de evitar que éstos formen su propia organización sindical.¹³ El pago al líder sindical está destinado a asegurarse de que éste no lleve a cabo su tarea de representación y defensa de los intereses de los trabajadores.

Estos sindicatos simulados llevan varios nombres, según los distintos autores que han analizado este fenómeno: *sindicatos de protección, de mem-*

pan porque el establecimiento de un sindicato podría afectar las iniciativas de inversión extranjera, por lo que asumen una actitud indiferente y de poco apoyo". Así, un informe de la FNSC sobre la aplicación de la Ley de Sindicatos revela que en el caso del Guangdong los dirigentes de la provincia emitieron una circular que autoriza a las empresas extranjeras a "posponer el establecimiento de un sindicato" y a "no registrarse al seguro social durante cinco años" (People's Daily Online, 2004).

¹³ Si bien la ley indica que pueden coexistir varios sindicatos en una misma empresa bajo ciertas condiciones, en la práctica cuando ya existe un sindicato que tiene un contrato firmado con la empresa, el problema para los trabajadores que quieran formar su propia organización consiste en obtener el registro de su sindicato y disputar la titularidad del contrato, procesos para los cuales necesitan acudir ante las autoridades del trabajo. En la mayoría de los casos, éstas han tomado partido por la patronal e impiden el justo desarrollo de esos procesos con la finalidad de mantener al sindicato que protege a la empresa.

brete, subordinados (Quintero, 1997), *regresivo-funcionales* (Carrillo, 1994) o *neocorporativistas* (Sánchez Díaz, 2000).

En China, algunas empresas extranjeras aceptan tener una sección sindical, pero estos sindicatos son simulados. En su afán de cumplir con las directivas del PCC que le reclaman la formación de sindicatos en las empresas extranjeras, la FNSC ha establecido cuotas para la creación de sindicatos en empresas extranjeras, que deben ser cubiertas por las oficinas provinciales, municipales y distritales del sindicato.¹⁴ Por lo tanto, algunos sindicatos se han dado a la tarea de establecer formalmente secciones sindicales en las empresas extranjeras, sin preocuparse por darles vida. En esos casos, los funcionarios sindicales se acercan a las empresas extranjeras para pedirles que firmen documentos que acrediten la formación de un sindicato en su planta, sin que los trabajadores estén informados de la creación de tal sindicato. A veces, ni siquiera los gerentes ni los supuestos miembros del comité ejecutivo del sindicato saben de la existencia del mismo.

En una entrevista, Liz, la encargada del área de Responsabilidad Social Corporativa de una multinacional que trabaja con subcontratistas, comentó el caso de una planta que no tenía sindicato, donde había empezado a negociar con los gerentes la posibilidad de que los trabajadores pudieran elegir unos representantes para formar un Comité de Bienestar de los Trabajadores. Según ella, los gerentes parecían estar abiertos a esta idea e incluso tuvo varias reuniones con ellos, hasta que un día los gerentes se enteraron de que en esa planta ya tenían un sindicato. De hecho, una de las ejecutivas que había participado en las reuniones descubrió, con sorpresa, que ella misma era miembro del comité ejecutivo del sindicato en cuestión.

Estos sindicatos simulados, también llamados *sindicatos amarillos* o *sindicatos de papel*, se han vuelto muy comunes en las empresas privadas y extranjeras en China desde 2001. Hay datos que señalan que cerca de tres cuartas partes de las secciones sindicales formadas por la FNSC a raíz de las campañas a favor de la sindicalización de las empresas privadas y extranjeras son en realidad sindicatos simulados.

A pesar de esta similitud, la manera como se crean esos sindicatos simulados es muy diferente en uno y otro país. En México, los sindicatos están en cierta posición de fuerza, dado que las empresas quieren firmar contratos simulados con estos sindicatos para evitar la formación de sindicatos auténticos o bien están forzadas a firmarlos bajo amenaza de un esta-

¹⁴ Amy, entrevista; Chi, funcionario sindical de la provincia del Guangdong, entrevista.

llamamiento de huelga por parte de los sindicatos. Por lo tanto, los sindicatos pueden hacer de la firma de estos contratos simulados un verdadero negocio personal. En cambio, en China los sindicatos están en posición de debilidad con respecto a las empresas, en tanto que no tienen ningún modo de presión para obligarlas a aceptar la presencia de una sección sindical. Dado que las empresas pueden decidir si quieren o no tener un sindicato y en vista de que no suelen tener interés en ello, la FNSC a menudo se ve forzada a proponer a las empresas esos sindicatos simulados con el fin de obtener por lo menos su acuerdo formal. En tales casos, estos sindicatos no implican ningún beneficio personal para los sindicalistas.

Los sindicatos pasivos

Por último, en ambos países las empresas también pueden elegir tener sindicatos auténticos, pero pasivos. En México, estos casos ocurren en Monterrey, Nuevo León, donde los sindicatos en las maquiladoras no fueron formados por los trabajadores, sino por los propios empresarios, con todas las limitaciones que esto implica con respecto a las posibilidades de que el sindicato represente realmente a sus miembros. Estos sindicatos, llamados *blancos*, constituyen una elusión de la LFT, en tanto que el origen del sindicato no está en la organización de los trabajadores (como la ley indica), sino en la voluntad paternalista de los empresarios.

En el mejor de los casos, como ocurre en Matamoros, Reynosa, y Nuevo Laredo, ciudades del estado de Tamaulipas, o en Piedras Negras, Coahuila, los sindicatos en las maquiladoras son auténticos, pero tienen como prioridad colaborar con los empresarios. Si bien esos sindicatos suelen participar en negociaciones colectivas con las empresas, su margen de maniobra es bastante limitado.

En China, en ocasiones también la sección sindical que se establece en las empresas extranjeras es auténtica, pero pasiva. A la luz de las dificultades que enfrenta la FNSC para que las empresas extranjeras acepten el establecimiento de una sección sindical en sus plantas, la federación sindical ha tomado la costumbre de negociar con los empresarios para obtener la autorización de crear un sindicato.

Una de las concesiones que el sindicato puede hacer al gerente general de la empresa es nombrarlo secretario general del sindicato (Ken, entrevista) o bien ofrecerle el derecho de elegir quién va a ser el secretario general de la sección sindical en la planta (Zhang, 2006). El resultado de esta situa-

ción es que en muchos casos el secretario general de la sección sindical es el gerente o un miembro de la dirección de la empresa (Clarke, Lee y Li, 2004: 248; Yu Jie, funcionaria sindical de la provincia del Guangdong, entrevista).¹⁵ Esto se traduce en una situación absurda, donde la persona supuestamente encargada de defender los intereses de los trabajadores frente a los intereses de la empresa es el mismo gerente de la planta.

Otra concesión muy común que la FNSC hace a las empresas para convenirlas de aceptar la presencia de una sección sindical en su planta concierne el pago que por ley las empresas tienen que hacer al sindicato para cubrir sus gastos y que equivale a 2% de la nómina. En muchas ocasiones el sindicato renuncia a su derecho de recibir esta contribución durante los dos primeros años (Zhang, 2006). En otros casos, el sindicato pide solamente 0.5% o 1% de la nómina. Otro recurso de los sindicatos para obtener el beneplácito de la empresa es pedir 2% sobre la nómina, como indica la ley, pero a la vez permitir que el empresario declare el número de empleados que desee, con la promesa de que el sindicato no averiguará si esa cifra es correcta.

Cuando no son simulados, la gran mayoría de los sindicatos en las empresas extranjeras son pasivos. Por lo tanto, se puede concluir que en el ámbito sindical, la elusión de la ley¹⁶ es la regla en las empresas extranjeras implantadas en China.

¹⁵ En un documento elaborado por una empresa estadounidense de asesoría en materia de relocalización y subcontratación, que explica a sus clientes la situación de los sindicatos en el sector privado en China, se afirma: “En la práctica, muchos secretarios generales no son elegidos por los miembros del sindicato; son nombrados por la dirección de la empresa. El secretario general también puede ser miembro del equipo de dirección. Anecdóticamente, esta práctica ha derivado en un círculo menos que virtuosos: los secretarios generales son nombrados por la dirección de la empresa debido a la inactividad generalizada de los miembros del sindicato, quienes a menudo demuestran cero interés en ser elegidos dirigentes del sindicato o en votar por su dirigente. Los empleados entonces no consideran al sindicato como el representante de sus intereses dado que la dirección del sindicato trabaja de la mano con la dirección de la empresa” (Hewitt Associates, 2004). Aquí es interesante notar que la consultora presenta la situación como si fuera el resultado directo del desinterés de los trabajadores por las actividades sindicales. Aunque es cierto que tal desinterés pudiera existir, esta interpretación deja de lado el papel proactivo que pueden tener las empresas a la hora de negociar con la federación sindical las condiciones de establecimiento de una sección sindical en su planta. Incluso con dicho sesgo, el documento reconoce que estas prácticas resultan en una elusión de la naturaleza del sindicato.

¹⁶ Se puede hablar de elusión de la ley porque aparte de las violaciones que se señalaron antes, la práctica de los sindicatos simulados o pasivos transgrede el espíritu de la versión modificada de la Ley de Sindicatos de 2001, ya que uno de los elementos fundamentales de esta revisión de la ley fue afirmar el papel de representación de la FNSC. Anteriormente la ley indicaba que los sindicatos tenían como función “salvaguardar los derechos e intereses legítimos de los trabajadores”. En cambio, la versión modificada de la ley establece que los sindicatos deberán “representar y salvaguardar los derechos e intereses legítimos de los trabajadores” (Heuer, 2004).

En lo que respecta a diferencias entre México y China en esta modalidad de la elusión, cabe decir que mientras en el país asiático la empresa puede tener un sindicato auténtico y garantizar su pasividad al designar como representante sindical al mismo gerente de la empresa o a uno de sus colaboradores, en México los representantes sindicales no pueden pertenecer a la dirección de la empresa. Aquí, la empresa se asegura de la pasividad y carencia de representatividad del sindicato al pagarle cierta cantidad de dinero al secretario general.

Así vemos que, de una forma u otra, los trabajadores de las maquiladoras en México y en China no han podido contar con los sindicatos oficiales para representarlos de manera auténtica, a pesar de que la ley establece tal derecho.

LA NATURALEZA DEL CONTROL

Ahora bien, mientras que hay más similitudes que diferencias entre los dos países con respecto a sus prácticas sindicales, las discrepancias parecen volverse mayores cuando se analiza la naturaleza del control buscado mediante estas prácticas.

En México, el control de las demandas políticas de los trabajadores ya no es tan relevante, dado que éstos tienen la posibilidad de formar sindicatos fuera de las centrales sindicales oficiales. En cambio, resulta muy importante para los empresarios asegurarse de que las demandas económicas de los trabajadores serán controladas. Este interés empresarial coincide con la voluntad del gobierno de seguir atrayendo inversiones extranjeras y con los intereses personales de los sindicalistas, para quienes estas prácticas son un negocio.

En cambio, en China el control de las demandas políticas de los trabajadores sigue siendo sustancial, dado que cualquier intento de organización fuera de la FNSC puede representar un peligro para la estabilidad política del país. Algunos autores mencionan que el gobierno chino tiene miedo de que la organización sindical pueda generar un movimiento a favor de la democracia, como fue el caso en Polonia con Solidarnosc. Con respecto al control de las demandas económicas de los trabajadores, como en México, es un elemento muy importante para los empresarios. También es una prioridad del gobierno chino, y por ende de la FNSC, por la necesidad que tiene de atraer inversiones extranjeras. Esto se debe a motivos económicos, pero también políticos, dado que el gobierno considera que asegurar

el crecimiento económico del país es una condición indispensable para preservar la estabilidad política.

Es importante notar otra similitud entre los dos casos, donde se puede observar una confluencia de intereses de los diferentes actores involucrados (Estado, sindicatos, empresarios) en torno a estas prácticas sindicales. Esta convergencia de intereses explica la permanencia de dichos arreglos pese a su falta de legalidad y no obstante que vayan en detrimento de los intereses de los trabajadores, el cuarto actor implicado en estos arreglos, pero no en tanto sujeto, sino como objeto. Es justamente porque la ley en ambos países le quita al trabajador la responsabilidad y la posibilidad de formar sindicatos de manera independiente que esta situación es posible. Se puede concluir que el carácter corporativo-estatal de las organizaciones sindicales en ambos países (a pesar de su distinto grado de exclusión) es la condición de posibilidad de la existencia y persistencia de esta elusión de la ley.

LA EFECTIVIDAD DEL CONTROL

Llegados a este punto, es factible preguntar qué tan eficaces son estos arreglos sindicales para lograr el cometido para el cual fueron concebidos; es decir, la neutralización de las demandas de los trabajadores. Se puede considerar que estas prácticas son eficaces para conseguir el control en la medida en que los trabajadores se conforman con su situación y no buscan otros medios para defender sus derechos, expresar sus demandas y presionar a las empresas para tomarlas en cuenta.

De acuerdo con este criterio, en ambos casos el control no es perfecto, dado que los trabajadores encuentran maneras alternativas de reclamar sus derechos. Tanto en México como en China, los trabajadores han tomado acciones individuales, así como colectivas, para defender sus derechos.

Del lado de las acciones individuales, los trabajadores pueden usar la rotación como un arma para defenderse de las malas condiciones de trabajo. Si un trabajador no está satisfecho con el trato que recibe dentro de una empresa dada, puede dejar esta empresa y buscar otro empleo. Por supuesto, esto es mucho más fácil cuando hay abundancia de ofertas de empleo, como es actualmente el caso en la provincia del Guangdong y ha sido el caso en el pasado en la frontera mexicana con Estados Unidos.¹⁷

¹⁷ Para más información sobre la rotación de personal en China, véase Chan, 2004. Con respecto a esta tendencia en México, consultar Bensusán y Reygadas, 2000, así como Carrillo y Santibáñez, 1993.

Por otra parte, como ya se mencionó, tanto en México como en China están creciendo las demandas individuales presentadas ante las autoridades laborales. En México, a lo largo de 12 años se duplicó el número de conflictos laborales individuales presentados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje (locales y Federal), al pasar de 90,151 casos en 1991 a 189,595 demandas en 2003. Mientras tanto, en China el número de recursos individuales presentados por los trabajadores ante el Comité de Arbitraje de Disputas Laborales creció de manera todavía más significativa que en México, al multiplicarse 32 veces entre 1992 y 2004. Este número pasó de 7,399 demandas en 1992 a 241,230 en 2004. Esto demuestra que tanto en China como en México, los trabajadores acuden cada vez más a las instancias laborales para defender sus derechos individuales,¹⁸ lo cual se debe en parte al mayor conocimiento que tienen los trabajadores con respecto a la existencia de estas instancias.¹⁹

En cuanto a las acciones colectivas que pueden emprender los trabajadores para resistir las condiciones impuestas por sus empleadores, éstas comprenden tanto las demandas colectivas presentadas ante las autoridades laborales como las huelgas y protestas.

Para empezar, es interesante notar que si bien en uno y otro país se presentan conflictos colectivos ante las autoridades laborales, su número tiende a subir en China, mientras que ha bajado en México. En este último país, como lo señala Bensusán (2006), las demandas colectivas presentadas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tanto Federal como locales, han bajado de manera notable entre 1991 (cuando llegaron a 5,394) y 2003 (cuando fueron 1,698). Esto sugiere que con respecto a las demandas legales, los trabajadores mexicanos han tendido a abandonar la idea de la acción colectiva para centrarse más en las medidas individuales. En cambio, en China se puede identificar un aumento muy significativo de los conflictos colectivos presentados ante las autoridades laborales. Las cifras pasaron de 751 en 1992 a

¹⁸ Para más información sobre este asunto, véase Bensusán, 2006 para el caso mexicano, y Thireau y Hua, 2003 para la situación en China.

¹⁹ Las entrevistas realizadas en México mostraron que los trabajadores conocen cada vez más sus derechos y tienden a presentar mayor cantidad recursos. Así, 11 de los 50 trabajadores entrevistados en Hermosillo mencionaron la posibilidad de recurrir a las autoridades laborales en caso de tener algún problema con la empresa. En China, los trabajadores calificados son los que más saben de la posibilidad de interponer un recurso ante las autoridades laborales y también son quienes más la aprovechan, en parte porque puede implicar presentar un recurso en el Comité de Arbitraje de Disputas Laborales, trámite cuyo costo puede ser muy elevado para un trabajador no calificado (Thireau y Hua, 2003). Estos hallazgos fueron confirmados en las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo, donde 14 de los 57 trabajadores entrevistados mencionaron a las autoridades laborales.

11 mil una década después. Finalmente, para 2004 la Oficina Nacional de Estadísticas de China estimaba que se habían presentado 19 mil conflictos colectivos ante el Comité de Arbitraje de Disputas Laborales.

Esta situación es especialmente inquietante para el gobierno chino porque los grandes conflictos colectivos legales suelen acompañarse de paros de labores, marchas, protestas o cortes de carreteras (Gallagher y Jiang, 2002: 10). De hecho, como se comentó líneas atrás, el número de protestas por parte de trabajadores ha crecido tan rápidamente en los últimos años, que a finales de 2002 el gobierno prohibió a las dependencias involucradas que siguieran publicando las cifras de manera desagregada. Ahora, el gobierno publica una cifra general de protestas, que comprende también, por ejemplo, las manifestaciones del sector campesino.²⁰

Dado que el derecho de huelga no está reconocido en la Constitución, pero tampoco está prohibido, este derecho se encuentra en una zona borrosa entre lo legal y lo ilegal. Por lo tanto, un sindicato chino nunca organizaría una huelga para presionar a la empresa. En cambio, es cada vez más común que los trabajadores realicen paros de labores, muchas veces acompañados de protestas. Estos movimientos empezaron en las empresas estatales como una reacción de los trabajadores a los despidos resultantes de la modernización del sector. Sin embargo, poco a poco se propagaron al sector de las empresas extranjeras exportadoras.²¹ Al principio, estos movimientos solían ser reprimidos duramente por las autoridades, que detenían a los organizadores y llegaban a encarcelarlos durante lapsos que iban de unos meses a varios años. Sin embargo, según Amy, investigadora en una organización no gubernamental de Hong Kong (entrevista), los trabajadores chinos aprendieron de estas experiencias y hoy, con la ayuda de las nuevas tecnologías (y en particular de los mensajes de texto que se pueden mandar de un teléfono celular a otro), quienes realizan una huelga tienen el cuidado de no elegir un líder y la convocatoria al movimiento se hace de manera espontánea. Si

²⁰ Al respecto, una nota periodística del diario *Los Angeles Times* informa que el gobierno anunció en agosto de 2006 que el número de protestas públicas había ido disminuyendo este año con respecto a los anteriores. Sin embargo, dado que las estadísticas chinas son publicadas sin que sea divulgada su metodología, es difícil saber si estas tendencias son confiables. Según esta nota, el gobierno reconoció 58,000 casos de protestas públicas en 2003 y 87,000 casos en 2005, lo cual representa un aumento de 50% en dos años. Las cifras para la primera mitad del año 2006 serían de 39,000 casos, 2.5% menos que en el mismo periodo del año previo. Finalmente, la información periodística explica que las cifras mencionadas comprenden diversos tipos de protestas: “las confiscaciones ilegales de tierras son una fuente muy importante de tensiones”, así como lo son los disturbios laborales (Ni, 2006).

²¹ De los 57 trabajadores entrevistados en China, siete mencionaron paros laborales o protestas realizadas para denunciar las condiciones de trabajo y pedir mejoras en este aspecto.

el movimiento reúne a mucha gente, es imposible para la policía detener a todos los huelguistas, por lo que las autoridades suelen intervenir como mediador entre la empresa y los trabajadores, a veces a través del sindicato.²² En esos casos, los trabajadores pueden lograr que algunas de sus demandas sean satisfechas. Sin embargo, está claro que los riesgos vinculados con este tipo de acciones son muy importantes, dado que los trabajadores se arriesgan a perder su empleo, a verse puestos en una lista negra, a ser deportados a su provincia de origen, a ser detenidos e incluso a ser condenados a meses o años de cárcel.

En cambio, en México hace falta recordar que el derecho de huelga está reconocido en la Constitución, pero que su aplicación depende del sindicato, dado que éste es el que está habilitado para depositar un emplazamiento a huelga y estallarla. Por lo tanto, no es sorprendente ver que en el contexto de la *nueva cultura laboral* promovida por los sucesivos gobiernos mexicanos desde los años ochenta —misma que pretende fomentar la “paz laboral”—, el número de huelgas estalladas ha ido disminuyendo paulatinamente en los últimos años. Así, la cantidad de huelgas estalladas²³ tanto en el ámbito local como en el federal se ha reducido de manera significativa entre 1994 y 2004, con un ligero repunte entre 2000 y 2002. En ese decenio, el número de huelgas estalladas pasó de 622 a 243.

Esto implica que si uno quiere determinar las acciones emprendidas por los trabajadores para defender sus derechos, no debe fijarse tanto en el número de huelgas, sino más bien en la cantidad de paros laborales ilegales organizados por los trabajadores. La dificultad de este ejercicio está en que no existen cifras oficiales al respecto. Sin embargo, en el caso de la ciudad de Hermosillo, de los 50 trabajadores entrevistados, tres mencionaron huelgas estalladas por el sindicato en dos empresas diferentes, mientras que siete se refirieron a paros de labores (o huelgas de hambre organizadas por trabajadores despedidos injustificadamente y sin la compensación debida) que tuvieron lugar en tres empresas distintas. Esto implica que si bien los sindicatos casi no usan la huelga para presionar a las empresas (lo cual parece lógico en un contexto donde los sindicatos prácticamente no representan a los trabajadores), en cambio los trabajadores pueden llegar a recurrir a pa-

²² Véase Chen, 2003.

²³ En México, la LFT establece que los sindicatos que desean presionar a la empresa pueden hacer uso del derecho de huelga. Para esto, empiezan por depositar un emplazamiento a huelga para notificar a la empresa y a las autoridades laborales su intención de realizar una huelga si la empresa no cumple con algunas de sus demandas. Posteriormente, la empresa y el sindicato negocian y si no llegan a un acuerdo, el sindicato puede estallar la huelga.

ros ilegales o a huelgas de hambre cuando no están satisfechos con el trato de un supervisor, con la compensación que reciben al ser despedidos, con el reparto de utilidades, o por un conflicto sindical.

En México, los riesgos que conllevan este tipo de acciones en general son menores a los que enfrentan los trabajadores chinos. Si bien pueden perder su trabajo o acabar en una lista negra, los casos de detención son cada vez menos comunes, aunque sigan existiendo.²⁴ Aunque es difícil determinar cómo han ido evolucionando con el tiempo estos paros y protestas, se puede mencionar que dado el contexto más adverso que enfrentan los obreros chinos, se esperaría que estas acciones fueran más escasas en China que en México. No obstante, la impresión que se desprende del trabajo de campo es que estos actos de protesta son tan —si no es que más— comunes en China como en México.

Todo lo anterior permite concluir que, contra lo que podría suponerse, parece que el control en este renglón es más deficiente en China que en México. Por supuesto, si se toma en cuenta el tamaño de la población asalariada del país asiático y se lo pone en relación con el número de personas que presentan conflictos legales ante las autoridades laborales, resulta perceptible que éstas representan una proporción ínfima del total (entre 0.28 y 0.46% de 2001 a 2004). Esto significa que el control funciona en la gran mayoría de los casos, pero también es cierto que el número de paros de labores y de protestas vinculadas con conflictos laborales ha crecido de manera constante en los últimos años, lo que representan una verdadera preocupación para el Estado chino. Es importante resaltar la significación de esta tendencia creciente de conflictos laborales en el contexto de un régimen autoritario, donde es posible imaginar que cualquier intento de protesta tendrá como respuesta la represión y donde se espera que el gobierno controle más fácilmente las acciones colectivas de la población que en un régimen democrático.

Ahora bien, se pueden postular hipótesis para explicar por qué el control sobre los trabajadores es más efectivo en México que en China. La más acertada, a mi parecer, es que mientras en México el control en el ámbito laboral

²⁴ Al momento de redactar este documento, el caso más reciente de detención de un defensor de los derechos de los trabajadores era el de Martín Barrios Hernández, coordinador de la Comisión de Derechos Humanos y Laborales del Valle de Tehuacán, quien pretendía ayudar a 163 trabajadores de una maquiladora textil para que consiguieran una justa liquidación. Fue acusado por el empresario de intento de extorsión y detenido en diciembre de 2005.

está compensado por la existencia de ciertos espacios de representación, en China el control es tan extremo que se vuelve insoportable e ineficaz.²⁵

En el caso de México los arreglos sindicales destinados a controlar a los trabajadores se acompañan de cierto grado de representación o, por lo menos, de la posibilidad de la representación. Primero, los trabajadores mexicanos de las maquiladoras saben que tienen el derecho de formar sindicatos y de ser representados por ellos. De hecho, en ocasiones, cuando el control que ejerce la empresa sobre sus demandas es demasiado fuerte, los obreros han intentado crear sus propias organizaciones sindicales para defender sus derechos. Muchas veces estos intentos han fracasado (por la existencia de sindicatos simulados y la colusión entre sindicatos oficiales, empresarios y gobiernos locales), pero por lo menos los trabajadores saben que existen canales legales establecidos para lograr ser representados, y pueden intentar usarlos.²⁶ Por otra parte, los obreros de las maquiladoras también saben que los trabajadores en otros sectores de la economía pueden contar con sus sindicatos para representarlos. De hecho, históricamente la estructura sindical ha sido diversificada, con algunos grandes sindicatos auténticos, activos y representativos que aceptaban controlar la fuerza de trabajo a cambio de obtener ventajas y privilegios para sus afiliados. Estos sindicatos son los que los trabajadores tienen en la mente cuando piensan en el sindicalismo corporativo estatal tradicional.

En cambio, en China el control es tan extremo y generalizado en todos los ámbitos de la vida que los trabajadores no tienen ninguna posibilidad de ser representados. Para empezar, a diferencia de México, el control de las empresas extranjeras sobre sus trabajadores no sólo se limita a la fábrica y a las condiciones de trabajo, sino que también invade su privacidad y sus

²⁵ Existen, por supuesto, muchas otras posibles explicaciones de este fenómeno, que no constituye el centro de esta investigación, por lo que solamente podemos plantear hipótesis sin posibilidad de someterlas a prueba. Uno de los elementos que pueden contribuir a explicar la relativa ausencia de acciones colectivas fuera del ámbito sindical y el uso de recursos más bien individuales por parte de los trabajadores mexicanos para defender sus derechos es que las reformas neoliberales en este país han tenido una notable repercusión sobre la identidad de los trabajadores, la cual se está desvinculando del trabajo asalariado y está dando paso a una nueva identidad enfocada al individualismo. Por otra parte, está claro que en China la escasez de mano de obra pone a los trabajadores en una situación ventajosa con respecto a las empresas y eso puede explicar el auge de las protestas y paros organizados por los trabajadores decididos a defender sus derechos. Sin embargo, no se debe olvidar que esta escasez de mano de obra es bastante reciente, mientras que los conflictos laborales y las protestas han crecido de manera constante desde los años noventa. Por lo tanto, esta explicación puede ayudar a entender la persistencia de este fenómeno en los últimos tres años, pero no su surgimiento. Agradezco a la doctora Graciela Bensusán por darme a conocer estas explicaciones alternativas, las cuales sin duda enriquecen la reflexión sobre el tema.

²⁶ Véase Quintero, 2002 y Pantin, 2002.

condiciones de vida, dado que los trabajadores suelen vivir en los dormitorios proporcionados por las mismas empresas. Esta situación implica que la empresa puede regular los horarios de sus trabajadores y cambiarlos según sus necesidades, así como vigilar sus actividades cuando no están trabajando (Pun, 2005). En este sentido, el control de la empresa sobre los trabajadores está muy extendido. Por otra parte, muchos obreros de las empresas extranjeras no saben lo que es un sindicato,²⁷ e ignoran que la ley les da el derecho de pertenecer a uno. Si lo saben e intentan pedir ayuda a la FNSC para crear un sindicato en su empresa, según lo establecido por la Ley de Sindicatos, la FNSC tiende a contestarles que no puede ayudarlos (Liz, entrevista). Además, si buscan la experiencia de los trabajadores de otros sectores, tampoco encuentran sindicatos muy activos y representativos. De hecho, históricamente la estructura sindical en China ha sido mucho más monolítica que en México y el modelo sindical imperante ha sido el de un sindicato auténtico, más o menos activo, pero no representativo; es decir, un sindicato sin autonomía y sumiso a la dirección de la empresa y a la sección local del PCC. Por lo tanto, en caso de tener un problema con el empleador, recurrir al sindicato para obtener su apoyo no parece ser siquiera una opción remota para los trabajadores chinos.

El peso excesivo del control y su ineficacia se empezaron a detectar cuando se analizaron las diferentes modalidades de elusión de la ley que se desarrollan con el fin de controlar las demandas de los trabajadores chinos. Ya se explicó el dilema que enfrenta la FNSC entre la obligación de preservar las inversiones extranjeras y la necesidad de representar a los trabajadores con el afán de controlarlos. Dado que el PCC no ha dado a la federación sindical las herramientas para que pueda representar a los trabajadores por temor a que deje de proteger las inversiones, es lógico que el control no funcione. Existen algunas contradicciones que explican la discrepancia entre la intención detrás de cada arreglo y los resultados de su aplicación. Con respecto a

²⁷ Una de las conclusiones de las entrevistas aplicadas a obreros chinos durante el trabajo de campo realizado en el Guangdong es que muchos de ellos ignoran qué es un sindicato: 15 de los 57 entrevistados declararon no saber lo que es un sindicato y siete que creen saber lo que es, en realidad lo confunden con otra cosa. Esta situación se debe a una particularidad del idioma chino. El término usado en mandarín para designar un *sindicato* es *gonghui*, que significa literalmente “reunión de trabajadores”. Cuando un trabajador nunca ha oído hablar de la existencia de sindicatos, puede interpretar mal el término *gonghui*, pensando que se refiere a otras instancias en el ámbito laboral, como por ejemplo los equipos de trabajo organizados por algunas empresas. Esta confusión pone de manifiesto el hecho de que algunos trabajadores nunca han escuchado la palabra *sindicato*. Esto se puede entender por el origen campesino de la gran mayoría de los trabajadores de las empresas extranjeras y por la división de la sociedad en grupos sociales tradicionalmente sin comunicación entre ellos.

la ausencia de sindicalización, ya se vio que es un arreglo que conviene a las empresas que consideran a los sindicatos como un estorbo, pero que las autoridades oficialmente han rechazado. Sin embargo, sigue vigente, primero, porque a pesar de las consignas e escala nacional para lograr la sindicalización de las empresas extranjeras, a veces la FNSC recibe instrucciones a escala local para no sindicalizar a algunas empresas extranjeras. Por otra parte, aunque la Ley de Sindicatos estipula que las empresas no pueden oponerse al establecimiento de una sección sindical, en la práctica la FNSC no puede obligar estas empresas a aceptarlo. En cuanto a los sindicatos simulados, también son un arreglo medio-satisfactorio para las autoridades, dado que parece ser una manera desviada para la FNSC de cumplir con las cuotas de creación de sindicatos en empresas extranjeras impuestas por el gobierno. Si bien este arreglo puede prevenir la formación de sindicatos independientes y le da una oportunidad al sindicato de tener un pie en la empresa para una posible intervención en el futuro, está claro que no impide que surjan conflictos entre la empresa y los trabajadores, dado que éstos ignoran la existencia del sindicato. Sin embargo, el Estado no parece haber denunciado estas prácticas, por lo que se puede pensar que las aprueba en cierta medida. Por fin, los sindicatos pasivos parecen corresponder más a la idea del sindicato que fomenta el gobierno, pero tampoco pueden asegurar una verdadera paz laboral, dado que los trabajadores no tienen conciencia de que el sindicato está allí para ellos. En realidad, hasta que la FNSC logre resolver estas contradicciones internas, es difícil imaginar que pueda tener más éxito para lograr su tarea de control de los trabajadores.

Frente a la imposibilidad de expresarse y la ausencia de representantes para defenderlos, algunos trabajadores chinos emprenden acciones de resistencia al control. Esto enseña que un control excesivo no es viable en el largo plazo sin que exista alguna válvula de escape. Mientras que en México los trabajadores aceptan mejor el control porque también cuentan con espacios de representación en el ámbito laboral, los obreros chinos, al carecer de algún espacio donde se sientan representados en su entorno de trabajo, tienen la necesidad de resistir al control que se ejerce sobre ellos. Esto demuestra que sin cierto grado de representación, el control se vuelve ineficaz.

LA EXCEPCIÓN: INTENTOS PARA FOMENTAR LA TAREA DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES POR PARTE DE LOS SINDICATOS

Si bien los mecanismos de control que se describieron antes muestran la situación general en China y México, es importante señalar también que existen excepciones. A continuación se presentan algunos casos de sindicatos donde se pudieron detectar esfuerzos de representación de los trabajadores.

MÉXICO: EL CASO DE LOS SINDICATOS AUTÉNTICOS ACTIVOS SEMI-REPRESENTATIVOS DE HERMOSILLO

Transición a la democracia y autonomía: un contexto favorable al surgimiento de nuevas opciones sindicales en las maquiladoras

El debilitamiento del sindicalismo en el ámbito nacional permite una mayor autonomía de los sindicatos locales con respecto a su jerarquía. Con el proceso de transición hacia la democracia que vive México desde hace más de dos décadas,²⁸ las modalidades del viejo corporativismo estatal mexicano se han visto afectadas. Este proceso se cristalizó en el 2000, cuando el PRI perdió la Presidencia de la República, con lo que se rompió el vínculo del partido con el Estado después de más de 70 años. Este acontecimiento tuvo consecuencias directas sobre las centrales sindicales oficiales, las cuales han visto reducidos sus recursos de poder al perder su vínculo directo con el Estado, con lo que se confirma un debilitamiento que había empezado cuando el país cambió de modelo económico en los años ochenta.

El debilitamiento de las centrales sindicales nacionales que acompañó la alternancia política abrió la posibilidad de que algunos líderes locales gozaran de una mayor autonomía con respecto a la jerarquía de sus centrales. Así ocurrió, por ejemplo, en el estado de Sonora, donde encontramos varios indicios de esa mayor autonomía. Para esto, nos centramos en

²⁸ Según Alberto Aziz Nassif, quien es uno de los principales estudiosos de la transición mexicana, no existe un acuerdo sobre el momento exacto que marcó el principio del proceso de democratización en el país. Del mismo modo, indica que no hay un acuerdo sobre si la transición empezó, concluyó o solamente continuó con la alternancia política que se dio en la Presidencia de la República en 2000 (Aziz Nassif, 2003: 5-21). Nuestro parecer es que si bien la alternancia política nacional representó el momento culminante la transición, se trata de un proceso largo que empezó por los menos 15 años antes de las elecciones del 2000 y que no concluyó en ese momento.

la CTM, dado que es la principal central sindical en la entidad. Un indicio de la mayor autonomía de los dirigentes cetemistas locales con respecto a su jerarquía sindical nacional se puede vislumbrar en el surgimiento de varios grupos disidentes que cuestionan la autoridad del líder estatal de la CTM. Esta disidencia demuestra que los dirigentes locales disponen hoy de una mayor autonomía con respecto a la jerarquía nacional, ya que enfrentar al líder estatal de la CTM constituye en realidad un desafío a la central misma, considerando que el secretario general de la federación estatal es el representante de la autoridad de la central en el estado.

La disidencia que acabamos de mencionar se cristalizó en un verdadero conflicto intersindical que rebasó los límites del terreno sindical y apareció en varias ocasiones en la primera plana de los diarios locales a principios del 2005. Esto ocurrió cuando la dirigencia estatal de la CTM denunció la injerencia del gobierno estatal (priista) en unas elecciones sindicales disputadas por el grupo disidente en el sur del estado, y amenazó con estallar una huelga general en toda la entidad si el gobierno estatal seguía con su intromisión a favor del grupo disidente.²⁹ Este suceso inédito manifiesta el alcance³⁰ de la situación, pero sobre todo ilustra cómo algunos líderes locales pueden hacer uso de su mayor autonomía para desafiar al poder político, con declaraciones que pueden poner en riesgo el clima de estabilidad laboral del estado, cuya preservación es uno de los objetivos principales del gobierno local. En este caso específico, se ha creado una distancia entre la dirigencia oficial de la CTM y el gobierno del estado, a pesar de que ambos son priistas.³¹ Si bien este tipo de confrontación entre un gobernador y la dirección estatal de la central obrera no es nuevo, lo notable de la situación es que se convirtió en un asunto público. En este caso, no es casual que el arma esgrimida por los líderes de la CTM para pre-

²⁹ Este conflicto se resolvió con un encuentro entre el gobernador del estado, Eduardo Bours, y el dirigente estatal de la CTM, Francisco Bojórquez, en el cual Bours aseguró a Bojórquez que mantenía su "imparcialidad" en los conflictos entre la federación estatal de la CTM y su disidencia.

³⁰ Para entender la gravedad del asunto es útil mencionar la reflexión de un representante empresarial después de saber que la amenaza no se iba a cumplir: "Realmente, era una problemática de otra naturaleza, ligada a [la] relación [del sindicato] con el gobierno. [...] Nosotros creíamos que ellos [los sindicalistas] iban a entender que no era razonable que las empresas fueran a pagar por un problema donde no tienen absolutamente nada que ver y ahí, si eso hubiera sucedido, si hubiera continuado y estallan las huelgas, creo que sí puede afectar el clima para las inversiones. Definitivamente, porque ¿a quién le va a gustar ir a invertir a un lugar donde por un conflicto de tipo gremial o de relaciones políticas insatisfactorias, o por la causa que fuera, pues le vayan a parar su empresa?" (entrevista con Mariano, 19 de abril de 2005).

³¹ Esto se debe en gran parte al "perfil del gobernador", estima Verónica, recordando los orígenes empresariales de Eduardo Bours.

sionar al gobernador fuera la amenaza de huelga, cuando el enfoque del gobierno siempre ha consistido en preservar la “paz laboral” en la entidad: esto muestra la relativa fuerza e independencia del grupo dirigente de la CTM estatal con respecto al gobierno local.

Finalmente, también encontramos señales de cierto distanciamiento entre la CTM y el PRI en el ámbito local. Esta mayor autonomía se pudo detectar en la decisión por parte de la dirigencia estatal de la CTM de modificar las modalidades del desfile del Primero de Mayo. Aunque históricamente la marcha para conmemorar el Día del Trabajo se iniciaba en las oficinas del PRI estatal, la CTM quiso unirse con otras centrales —oficiales y no oficiales— en un recorrido que partiera desde una plaza que no estuviera asociada con el partido político.

Es importante resaltar que este distanciamiento con respecto al PRI demuestra a la vez una mayor autonomía en relación con la jerarquía sindical, dado que la CTM a nivel federal sigue apoyando de manera muy ostensible al PRI y a sus candidatos en periodos electorales.³²

Autonomía, ¿para qué?

La mayor autonomía de los líderes sindicales locales con respecto a su jerarquía sindical nacional, al gobierno local y al PRI, les deja sin duda un margen de maniobra del cual no disponían con anterioridad. Sin embargo, esta “nueva” libertad de acción puede ser empleada de varias maneras. Algunos dirigentes pueden hacer uso de ella para reforzar su control sobre los trabajadores y la alianza tradicional con el gobierno y los empresarios característica del arreglo corporativo que ya hemos descrito. En cambio, otros secretarios generales pueden dedicar su autonomía recientemente adquirida al acercamiento a sus bases, en un esfuerzo por volverse más representativos de éstas.

En el contexto de la historia sindical de Hermosillo y a raíz de la mayor autonomía que los trabajadores y los sindicatos ganan mediante la apertura política, algunos líderes de la CTM local empezaron a cuestionar el papel tradicional de control de la fuerza de trabajo que han venido desempeñando.

³² Sin embargo, esta tendencia también podría revertirse, si se toma en cuenta que la CROC llamó a votar por un candidato de un partido distinto del PRI durante la elección presidencial de 2006.

¿Es posible otro sindicalismo?

Para analizar el tipo de sindicalismo que se está gestando en las maquiladoras de Hermosillo, nos basamos en la información recabada durante el trabajo de campo realizado en la entidad. Nos centramos en las secciones sindicales presentes en 13 empresas maquiladoras de los sectores de la confección, electrónico y automotriz, con el fin de descubrir hasta qué punto son auténticas, activas y representativas de sus agremiados.

¿Qué tan auténticos son estos sindicatos?

La revisión de la información recabada permite destacar que casi todas las secciones sindicales estudiadas son auténticas. La primera prueba de ello es que en 12 de los 13 casos analizados, los trabajadores saben de la existencia del sindicato. Solamente en una empresa (Confección M), a pesar de que ésta firmó un contrato colectivo de trabajo con un sindicato, los trabajadores ignoran su existencia. La secretaria general de este sindicato —quien tiene contratos genuinos en otras maquiladoras— reconoció que en realidad se trata de un contrato de protección.³³

La autenticidad de las secciones sindicales también se puede comprobar rastreando los diferentes indicios de la presencia física del sindicato en la planta. La primera manifestación de la existencia de una sección sindical en una empresa es la presencia de delegados sindicales en la misma planta. En las 12 empresas donde los trabajadores identificaron la existencia de un sindicato, hay delegados sindicales en la planta y los trabajadores afirman que conocen por lo menos a uno de los representantes sindicales. En ocho de las 12 empresas, donde comprobamos que la sección sindical es auténtica, la presencia de ésta fue confirmada a través de una copia del contrato colectivo de trabajo que distribuye el sindicato entre los trabajadores que entran a laborar en esa planta. Finalmente, en seis de esas em-

³³ Marisela, entrevista. Marisela es secretaria general de un sindicato que tiene contratos colectivos de trabajo en tres maquilas de Hermosillo: Confección K, Confección M y Electrónica H. Según ella, hay una diferencia entre cada uno de esos contratos. Explica que en Confección M, “como eran puros trabajadores de confianza del almacén los que iban a operar esas máquinas, entonces por eso dijeron que con el sindicato se iba a firmar nada más el contrato, creo que para que no cayera otro líder allí queriéndoles sindicalizar. Entonces, es de protección ese [contrato]”. En cambio, en Confección K los trabajadores saben que existe un sindicato, pero “la empresa no quiere que yo haga reuniones generales. Como que está medio de protección el contrato allí, pero les pagan muy bien”. Finalmente, concluye: “yo, en Electrónica H, me siento más a gusto, porque hacemos reuniones mensuales con el gerente de planta, con el de recursos. Y estamos en contacto con la gente. Hacemos más reuniones”.

presas también se puede apreciar la existencia del sindicato en el hecho de que éste dispone de una oficina dentro de la planta.

Otra señal de la autenticidad de las secciones sindicales mencionadas es que 11 de ellas cobran cuotas a sus agremiados, lo cual denota la existencia de una relación entre sindicato y agremiados, por más indirecta que ésta sea. En el caso de la empresa Electrónica F, la secretaria general del sindicato indicó que aún no se había implementado el pago de cuotas porque la empresa era de creación reciente, pero estaba a punto de concretarse el mecanismo para ello.³⁴ Este hecho fue confirmado por una de las empleadas de la empresa, quien mencionó en la entrevista que ese tema había sido tratado durante la última reunión con el sindicato.³⁵

Un elemento más que permite comprobar el grado de autenticidad de las secciones sindicales concierne a las modalidades de participación de los trabajadores en las actividades sindicales. Al respecto, los datos recolectados muestran que en siete de las 12 empresas mencionadas, el sindicato organiza asambleas generales afuera de la empresa con cierta regularidad. En dos casos, el sindicato únicamente celebra reuniones dentro de la planta y por área. Por último, en las tres empresas restantes no suelen hacerse asambleas ni reuniones sindicales. Otro rastro de la participación de los trabajadores en el sindicato se detecta en el momento de la negociación colectiva, cuando los trabajadores están invitados a participar en comisiones revisoras que acompañan a los representantes sindicales en sus reuniones con la empresa a la hora de revisar el clausulado del contrato colectivo o el tabulador. En ocho empresas existe esa práctica de las comisiones revisoras. En cinco casos, los trabajadores que van a participar en la comisión revisora son elegidos por los mismos trabajadores, mientras que en los otros tres casos es el sindicato quien los designa.

Para concluir, la posibilidad de los trabajadores de designar a sus representantes sindicales puede ser considerada como otra demostración de su participación en el sindicato. Así, en siete empresas, los delegados son elegidos por los trabajadores, mientras que en los otros cinco casos donde hay delegados, éstos son designados por el propio secretario general del sindicato. En cuatro empresas se indicó la presencia de varias planillas en la elección, y en ocho casos se mencionó que los delegados actuales fueron elegidos para reemplazar a unos delegados cuyo desempeño no satisfizo a los trabajadores.

³⁴Josefa, entrevista.

³⁵Itzel, entrevista.

Estos datos permiten concluir que la gran mayoría de los sindicatos en las maquiladoras de Hermosillo son auténticos. Queda por averiguar su grado de actividad.

¿Qué tan activos son estos sindicatos?

Para determinar el nivel de actividad de los sindicatos, nos centramos en dos aspectos: el grado y las modalidades de participación del sindicato en la determinación de las condiciones de trabajo y, por otra parte, el grado de actividad de los sindicatos en sus interacciones diarias con los trabajadores. En cuanto a la fijación de las condiciones de trabajo, en 11 de las 12 empresas donde el sindicato es auténtico —evaluado esto, como se indica en el apartado anterior, sobre la base de los testimonios de sindicalistas y trabajadores— se realizan cada año negociaciones colectivas entre la empresa y el sindicato, en los tiempos establecidos por la ley (la última empresa tenía menos de un año de antigüedad en el momento de realizarse el estudio, con lo que aún no le había correspondido una negociación colectiva, pero el secretario general del sindicato presente en esa empresa informó que habría una revisión).

La actividad del sindicato también se puede medir en función del grado de presión con el cual negocia con la empresa. En cuatro empresas, el sindicato declaró haber emplazado a huelga por lo menos una vez, aunque no sistemáticamente, para la negociación colectiva. En otras cuatro, el sindicato informó que nunca había emplazado a huelga. Por otra parte, en dos empresas el sindicato dijo haber estallado huelgas para exigir mejores condiciones para sus agremiados, mientras que en tres casos, los líderes sindicales declararon estar en contra del uso de la huelga como instrumento para presionar a las empresas. Finalmente, en tres empresas los trabajadores habían realizado paros ilegales de laborales.

Con respecto a la vida diaria de los sindicatos, puede afirmarse que mantienen cierto grado de actividad. Aparte de organizar festejos para el Día de la Madre, el Primero de Mayo y Navidad, suelen ofrecer algunos servicios a sus miembros, como ayudarles a obtener una cita en el Seguro Social, a conseguir un permiso o a hacer un trámite ante el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores, Infonavit. Uno de los servicios más recurridos por los trabajadores es el de préstamos que se realizan a partir de las cuotas sindicales o de una caja de ahorro.

Por todo lo señalado se puede afirmar que los sindicatos auténticos tienden a ser activos en su relación con sus agremiados y también a la

hora de negociar con la empresa. Sin embargo, solamente unos cuantos parecen estar dispuestos a presionar a la empresa para lograr mejores condiciones, mientras que otros mantienen una postura conciliatoria.

¿Qué tan representativos son estos sindicatos?

De acuerdo con lo reseñado hasta aquí, en las maquiladoras de Hermosillo hay sindicatos auténticos, con cierto grado de actividad. Sólo una minoría tiende a ser más combativa en su postura frente a la empresa. En este contexto, parece que están reunidos algunos de los requisitos principales para obtener sindicatos representativos. Sin embargo, para corroborar que así fuera intentamos averiguar hasta qué punto los trabajadores se sienten representados por esos sindicatos.

Primero, en la medida de lo posible preguntamos a los trabajadores si se sentían representados por sus sindicatos. La gran mayoría de ellos (60%) respondieron afirmativamente: dijeron que se sentían representados en cierta medida por su sindicato; consideraban que el sindicato les había ayudado por lo menos en alguna ocasión, y les parecía mejor tener un sindicato que no tenerlo.

Sobre la base de las entrevistas con los trabajadores, los gerentes y los sindicalistas de las 13 maquiladoras estudiadas, fue posible determinar qué tan auténtica, activa y representativa es cada sección sindical. A partir de esas tres variables (autenticidad, actividad y representatividad) construimos un indicador del tipo sindical que permite clasificar las secciones sindicales entre cuatro categorías: sindicatos simulados, sindicatos auténticos pasivos, sindicatos auténticos activos semi-representativos y sindicatos auténticos activos representativos. Los resultados de este ejercicio están resumidos en el cuadro de la siguiente página.

En un segundo momento se consideró importante averiguar si el tipo de sindicato tenía una influencia sobre los resultados de su desempeño. Una manera de evaluar estos resultados es a través de observar qué condiciones obtienen en las negociaciones colectivas. Al analizar los contratos colectivos que han firmado estos sindicatos con las empresas, es obvio que en la mayoría de los casos estipulan en varios rubros mejores condiciones de las previstas por la LFT. Por ejemplo, 10 empresas ofrecen más días de aguinaldo que los previstos por la ley y nueve, más prima vacacional. Nueve empresas tienen comedor y en siete casos subsidian una parte o el total del costo de la alimentación en la planta. Cuatro de ellas ofrecen transporte gratuito y seis, transporte de pago. Todas tienen algún tipo de bono, y algunas ofrecen varios.

Tipificación de los sindicatos de las empresas estudiadas en Hermosillo, Sonora

EMPRESA	TIPO DE SINDICATO	
Confección M	Sindicato simulado	- representativo ↓ + representativo
Confección E	Sindicato auténtico pasivo	
Electrónica F	Sindicato auténtico pasivo	
Electrónica A	Sindicato auténtico pasivo	
Confección K	Sindicato auténtico pasivo	
Electrónica L	Sindicato auténtico activo semi-representativo	
Electrónica N	Sindicato auténtico activo semi-representativo	
Electrónica C	Sindicato auténtico activo semi-representativo	
Electrónica D	Sindicato auténtico activo semi-representativo	
Automotriz J	Sindicato auténtico activo semi-representativo	
Electrónica B	Sindicato auténtico activo representativo	
Automotriz G	Sindicato auténtico activo representativo	
Electrónica H	Sindicato auténtico activo representativo	

Elaboración de la autora a partir de los datos recabados en el estudio de campo.

También se estableció un indicador de protección al trabajador y calidad del contrato. Éste se aplicó a los contratos colectivos de trabajo firmados entre las 13 secciones sindicales estudiadas y las empresas correspondientes. Finalmente, se procedió a cruzar el indicador del tipo sindical con el indicador de calidad del contrato con el fin de evaluar si el tipo sindical tiene alguna influencia en las prestaciones de las cuales gozan los miembros de las 13 secciones sindicales estudiadas. A partir de ese ejercicio se comprobó, como era de esperar, que las empresas que ofrecen menos prestaciones son las que tienen los sindicatos más pasivos (Confección M, Confección E y Electrónica F). También es conveniente observar que estas empresas son las que tienen menos tiempo en Hermosillo.

Sin embargo, cuando se observa el desempeño de sindicatos un poco menos pasivos, no parece haber una coincidencia significativa entre el tipo de sindicato y la calidad del contrato. Esto se aprecia al comparar la clasificación de las secciones sindicales por tipo de sindicato y por calidad del contrato. En ocho de los casos existe una diferencia notable de más de dos lugares entre una clasificación y la otra. Esto nos puede llevar a pensar que el hecho de tener un sindicato auténtico, activo y representativo implica una diferencia en lo que se refiere a las prestaciones si se compara con un

sindicato simulado o muy pasivo, pero tal diferencia es menor si se compara con un sindicato pasivo o activo, pero semi-representativo.

Para acabar de evaluar la efectividad de las secciones sindicales, también se consideró conveniente cruzar el indicador del tipo sindical con los niveles de ingreso alcanzados por los trabajadores de cada una de las 13 empresas estudiadas. Del mismo modo que es se puede prever que el tipo sindical tenga un efecto en el tipo y cantidad de prestaciones de los trabajadores, también se esperaría que tenga un efecto sobre los niveles de ingreso. Sin embargo, en este aspecto el cruce de datos mostró resultados sorprendentes. Para que este ejercicio tuviera sentido, se contrastaron los ingresos³⁶ que reciben los obreros en las empresas del mismo sector de actividad. Así, de las tres maquiladoras textiles estudiadas, la que ofrece mejores ingresos es la que tiene un sindicato simulado (con ingresos semanales de 1,300 a 1,600 pesos), mientras que las otras dos tienen sindicatos auténticos aunque no muy activos ni democráticos (con ingresos de 1,100 a 1,300 pesos en un caso, y de 700 a 800 pesos en el otro, que es una empresa de reciente apertura). Por otra parte, de las ocho maquiladoras electrónicas estudiadas, siete ofrecen ingresos del mismo rango, entre 700 y 900 pesos a la semana, tengan sindicatos activos o no.

Esto lleva a concluir que si bien la presencia de un sindicato auténtico y con cierto grado de actividad puede constituir una diferencia para los trabajadores en su percepción de ser representados y en cierta medida en sus prestaciones (sobre todo en comparación con un sindicato simulado), no es decisiva en lo que se refiere a su ingreso.

Llama la atención que los niveles de ingreso no dependan tanto de la presencia de un sindicato auténtico y con cierto grado de actividad, hecho que invita a buscar explicaciones. Es oportuno apuntar que casi todos los sindicalistas interrogados subrayaron la dificultad, y a veces la imposibilidad, de negociar mejores salarios. La razón, según ellos, es que las empresas se basan en el porcentaje de aumento anual al salario mínimo, que es fijado por el gobierno federal.

Otro aspecto que llama la atención es que a pesar de reconocer que “lo más importante para los trabajadores es el salario”, los líderes de estos

³⁶ Este ejercicio se basó en los ingresos que declaran recibir semanalmente los trabajadores. Estos ingresos incluyen el salario base así como los potenciales bonos. Se eligió comparar los ingresos y no simplemente los salarios porque en ciertos casos los bonos llegan a representar más de la mitad del ingreso de los trabajadores. De hecho, si se cruza el indicador de tipo sindical con el salario base que aparece en el tabulador, se encuentran resultados similares al ingreso mensual declarado por los trabajadores, es decir, no hay coincidencia entre el salario y el tipo de sindicato.

“nuevos” sindicatos no suelen considerar que la huelga sea un instrumento adecuado para conseguir mejores salarios. De hecho, hay muy pocas huelgas relacionadas con las revisiones de contratos colectivos en las maquiladoras de Hermosillo y la mitad de los líderes interrogados señalaron que no emplazaban a huelga con ese fin. Así, una secretaria general de una empresa electrónica explicó: “Nunca he emplazado a huelga a la empresa para negociar. Yo negocio tranquilamente. Para mí, es mejor el diálogo que el pleito”.³⁷ En realidad, muchos ven a la huelga como un extremo al que no se debe llegar. Las palabras de la secretaria general de un sindicato en otra maquiladora electrónica son muy ilustrativas en ese sentido: “Yo, del tiempo que traigo como secretaria general, nunca he estallado una huelga, ni quiero, a menos que sea ya como último recurso. No son muy recomendables las huelgas [...] a como está la situación del país”.³⁸

Efectivamente, la situación económica del país puede explicar la voluntad de no hacer huelgas y la imposibilidad de conseguir mejores salarios por parte de los secretarios generales. Sin embargo, también podría ser un buen pretexto. Dos factores nos permiten pensar que ésta es una explicación más atinada. Primero, cuando indagamos el origen de la relación entre los sindicatos y las maquiladoras de nuestro estudio, encontramos que es muy similar al surgimiento de los sindicatos simulados, con la empresa firmando un contrato colectivo con el sindicato antes de que los trabajadores entren a trabajar en la planta en cuestión.

En realidad, en muchos casos es el mismo gobierno local quien se encarga de poner en contacto a la empresa interesada en instalarse en Hermosillo con algunos líderes sindicales. Esta situación desvirtúa la idea de que el sindicato es una organización creada por los trabajadores y para defender sus derechos, ya que desde sus inicios las modalidades de surgimiento de la sección sindical dependen de las decisiones de la empresa. Si bien la LFT permite que esto ocurra, no deja de ser una anomalía en comparación con la naturaleza misma del sindicalismo.

Otra irregularidad —que en realidad constituye una violación a la ley— reside en el hecho de que los gerentes paguen a los dirigentes sindicales ciertas cantidades de dinero, a espaldas de los trabajadores, para evitar que sean demasiado exigentes en sus demandas en el momento de la revisión del contrato colectivo o del tabulador, como lo reconocieron dos de los empresarios entrevistados. Así, en una empresa que fabrica componentes eléctricos

³⁷ Entrevista con Marcelina, 11 de mayo de 2005.

³⁸ Entrevista con Josefa, 26 de abril de 2005.

cos y donde el sindicato es de empresa, el gerente de la planta³⁹ informó que con excepción de dos líderes sindicales (uno de ellos el dirigente actual), “todos los demás [secretarios generales del sindicato] hacia atrás hacían ese tipo de prácticas”, a las que calificó de “chantajear” y “extorsionar” a la empresa. Explicó que esos pagos por debajo de la mesa a los líderes sindicales suelen ocurrir en el momento de la revisión del contrato o del tabulador, pero que ésa no es la única situación que da lugar a que el sindicato le pida dinero al empresario. Según él, el monto del pago “depende mucho del líder y de cuál es la situación y el tamaño de la empresa también, pero puede variar desde cinco mil pesos hasta 100 mil pesos”. Incluso, dijo, en algunas empresas hasta se presupuesta ese gasto. En otra maquiladora de productos eléctricos, el dirigente de la fábrica⁴⁰ explicó que “cuando negocias el contrato, generalmente los gastos administrativos te cuestan, no sé, de 10 mil a 40 mil pesos, dependiendo de la empresa”. Con el término “gastos administrativos” se refería a “lo que se estila otorgar” al secretario general, “y todas esas cosas se les esconden a los miembros del sindicato”. Cuando se le preguntó si pensaba que el hecho de hacerle un pago al sindicato le permitía a la empresa reducir la posibilidad de que hubiera demandas de aumento de sueldo o de prestaciones, el empresario contestó que “de alguna manera, yo siento que lo hace y por eso lo hace uno como empresa”.

Queda claro, entonces, que el gobierno local y las empresas siguen ejerciendo presiones para que los sindicatos controlen a los trabajadores. Podemos concluir que en Hermosillo gran parte de los sindicatos no son simulados o pasivos como en otras localidades, sino que son auténticos activos semi-representativos. Los llamamos semi-representativos, dado que por un lado emprenden la tarea de representar a los trabajadores, pero por otro, siguen desempeñando un papel de control de los intereses de la fuerza de trabajo en la medida en que no defienden todas sus demandas ante las empresas.

Queda aún por interpretar ese tipo de sindicalismo peculiar que se está desarrollando en las maquiladoras de Hermosillo. Una primera opción es considerar que este sindicalismo está en un momento de transición que apunta hacia la verdadera representación de los trabajadores. Se puede considerar que el “nuevo” sindicalismo de Hermosillo representa un avance para los trabajadores de las maquiladoras, en comparación con la situación sindical que solían tener. En lugar de tolerar sindicatos simulados o pasivos,

³⁹ Rafael, entrevista.

⁴⁰ Omar, entrevista.

ahora pueden contar con el sindicato para resolver algunos de sus problemas y defenderlos ante la empresa, siempre y cuando no se pretenda incrementar el salario.

Pudiera imaginarse que con el tiempo esos sindicatos lleguen a democratizarse aún más; por ejemplo, al permitir que los trabajadores cambien, mediante una elección competitiva, no solamente a los representantes sindicales dentro de la empresa —como lo pueden hacer ahora cuando éstos no satisfacen sus expectativas—, sino también a los secretarios generales. Esa posibilidad constituiría un mecanismo de rendición de cuentas muy útil para asegurar que los sindicatos representan a los trabajadores de manera más fiel, ya que los líderes sindicales tendrían que responder de sus acciones y probablemente dejaran de recibir sobornos por parte de las empresas. Este escenario no debe descartarse, si se toma en cuenta que algunos empresarios no parecen satisfechos con el sistema actual, pese a que pueden utilizarlo en su ventaja.

Sin embargo, hay una interpretación menos optimista de la situación actual, la cual considera que el sindicalismo de Hermosillo constituye un retroceso en tanto que permite controlar a los trabajadores de las maquiladoras de manera aún más sutil que en el antiguo esquema. Efectivamente, con ese sindicalismo auténtico y activo pero semi-representativo, los trabajadores tienden a sentirse representados por un sindicato. Sin embargo, el sindicato no es totalmente honesto con sus miembros y sólo representa parcialmente sus intereses, a la vez que controla algunas de sus demandas (las más importantes, en realidad). Ésta nos parece una forma todavía más sutil de control, porque al sentirse representados, los trabajadores no tienden a cuestionar al sindicato y se conforman con los resultados limitados que éste obtiene para ellos. Cabe preguntarse si este modelo podrá sostenerse en el futuro, dadas —como ya se expuso— las fuertes contradicciones que implica. Si se considera la manera en que se sostuvo el resto del sistema corporativo-estatal a pesar del cambio económico y político que ha experimentado el país, esta “nueva” forma de sindicalismo podría muy bien mantenerse durante muchos años.

CHINA: PREMISAS DE REPRESENTACIÓN

La transición económica ha sido el catalizador del surgimiento de diversas iniciativas favorables a la introducción de prácticas sindicales más representativas en las empresas extranjeras en China.

Como ya se indicó, la transición económica y la apertura de China a las inversiones privadas y extranjeras han modificado profundamente las relaciones laborales en las empresas, al oponer a los trabajadores un patrón capitalista y ya no socialista, como en el pasado. En este contexto, la doble función de representación y de control que se espera que lleve a cabo un sindicato en un sistema corporativo estatal entra en contradicción. El mismo partido se ha dado cuenta de esta contradicción y aunque no está dispuesto a otorgar más autonomía a los sindicatos para que éstos puedan representar a sus miembros, está proponiendo algunas medidas para permitir cierto grado de representatividad. Por otra parte, los sindicatos locales aprovechan la descentralización que tuvo lugar a partir de las reformas económicas y políticas para tomar algunas iniciativas relacionadas con la representación de sus agremiados. También los trabajadores y algunas multinacionales han intentado llevar a cabo acciones en este sentido.

*Algunos intentos de prácticas sindicales representativas
en las empresas extranjeras en China*

Intentos de creación de sindicatos auténticos en empresas extranjeras

Dada la poca presencia de sindicatos en empresas extranjeras, destacan los intentos de sindicalización en algunas de éstas. Como ya se mencionó, la FNSC lleva a cabo campañas de sindicalización de las empresas extranjeras; durante mucho tiempo hizo esfuerzos para sindicalizar algunas grandes multinacionales, como Wal-Mart, Samsung y Kodak, tanto por el precedente que estas sindicalizaciones sentarían, como por los recursos que podrían representar para la organización. En el caso de Wal-Mart, después de muchos conflictos, la multinacional había aceptado la sindicalización de los trabajadores de sus sucursales, pero luego de este anuncio no hubo acciones concretas por parte de la FNSC.

En otro caso, los trabajadores de una empresa japonesa intentaron conseguir la autorización para crear un sindicato afiliado a la FNSC, y ejercieron presión mediante una huelga, lo cual fue inédito. El problema es que con frecuencia cuando la iniciativa para la formación de un sindicato proviene de los trabajadores, las autoridades prefieren usar la represión en vez de otorgar el aval para el sindicato.

Intentos de que algunos sindicatos de empresas extranjeras sean más activos

Como ya se comentó, algunos sindicalistas dentro de la propia FNSC se toman muy en serio su papel de representantes de los trabajadores e intentan ayudarles de varias maneras. Primero, pueden tratar de recoger las peticiones de los trabajadores para defenderlas y hacerlas llegar a la dirección de las empresas. Empero, con frecuencia un sindicalista que se atreva a hacer eso corre el riesgo de ser despedido, por lo que tales intentos son escasos.

Otra manera de apoyar a los trabajadores es representarlos cuando presentan a las autoridades laborales demandas individuales legales contra su empresa. Esta forma de intervención de los sindicatos de la FNSC a favor de los trabajadores se ha vuelto tan común que en las oficinas municipales o provinciales de la FNSC se han creado numerosos departamentos de asesoría legal.

Intentos de que algunos sindicatos en empresas extranjeras sean más representativos

Un caso en el cual se puede notar esta tendencia corresponde a la iniciativa de la FNSC de organizar elecciones directas para la designación de representantes sindicales en el ámbito de la empresa. Es importante notar que esta medida aún es experimental y que suscita cierta desconfianza por parte de algunos funcionarios de la oficina central de la FNSC (Howell, 2006).

Otro caso es el de una empresa multinacional cuyo código de conducta menciona la importancia de que los trabajadores dispongan de medios de representación en el seno de la empresa. Con el fin de aplicar esta disposición, dicha empresa intentó organizar elecciones directas para la designación de representantes sindicales en las empresas subcontratistas con las cuales trabaja. Una primera limitación de este intento fue que la FNSC no lo vio con buenos ojos y acusó a la empresa de entrometerse en los asuntos internos del país. Por otra parte, aunque hubiera elecciones para designar a los representantes sindicales dentro de una planta, eso no garantizaría que la empresa esté dispuesta más adelante a negociar con el sindicato. Finalmente, dado que los representantes elegidos son trabajadores que por lo general carecen de experiencia en las actividades sindicales, con frecuencia cuando ya ocupan el cargo no saben cómo proceder.

LA REPRESENTACIÓN: UNA EXCEPCIÓN

Lo anterior nos enseña que tanto en México como en China existen intentos de que los sindicatos se vuelvan más activos y representativos. En ambos casos es notable la tensión que surge entre representación y control; en México a causa de las reformas políticas, mientras que en China debido a las reformas económicas.

Sin embargo, también es muy significativo que el margen de representación que existe en los sindicatos de las maquiladoras mexicanas sea mucho mayor al que hay en los sindicatos de las empresas extranjeras en China. Esto nos muestra que en México, al generar una mayor autonomía sindical, la transición democrática hubiera podido conducir a una renovación general del sindicalismo hacia una mejor representación.

CONCLUSIONES

Creemos que este estudio permitió desmontar algunos mitos. El primero de ellos es que el control de la fuerza de trabajo es una exclusividad de los regímenes autoritarios. En este estudio se demostró que en un régimen democrático pueden sobrevivir prácticas sindicales enfocadas exclusivamente al control de la fuerza de trabajo y que lo que explica la supervivencia de estas prácticas en un país como México es su elección de una estrategia de desarrollo orientada hacia las exportaciones. Dado que en este modelo no es necesaria la tarea de redistribución atribuida a los sindicatos, misma que éstos llevan a cabo a través de representar los intereses de sus agremiados, la única tarea que se espera de ellos es la de control. Esto implica que el corporativismo estatal puede subsistir perfectamente en un contexto democrático si el país tiene como prioridad su inserción en el comercio internacional.

De hecho, de manera sorprendente se encontró que el control de la fuerza de trabajo mediante prácticas sindicales corporativo-estatales puede ser mucho más efectivo en un contexto democrático que en uno autoritario. Esto se debe en realidad a la naturaleza del corporativismo. En un corporativismo estatal excluyente extremo, como es el caso chino, donde no hay lugar para la representación, el control es tan excesivo que se vuelve insostenible para los trabajadores, y por lo tanto ineficaz. En cambio, cuando el corporativismo deja ciertos espacios, aunque mínimos, para la representación, el control es mucho más efectivo. Esto podría llevar a concluir que los

sindicatos de los sistemas corporativos estatales excluyentes tienen el riesgo de volverse irrelevantes si no representan en absoluto a sus agremiados.

Finalmente, en este escenario también resultó asombroso encontrar que incluso en los contextos más adversos y cerrados, los actores pueden rechazar la pasividad y buscar maneras de actuar. Es el caso de los sindicalistas chinos, que pese a carecer de autonomía, intentan construir mecanismos para representar a los trabajadores. Pero es también el caso de los trabajadores chinos, quienes encuentran vías para defender sus derechos fuera del sindicalismo, aun con los riesgos que representan tales acciones.

REFERENCIAS

- Aziz Nassif, Alberto (coord.) (2003) *México al inicio del siglo XXI: democracia, ciudadanía y desarrollo*. México, CIESAS-Miguel Ángel Porrúa.
- Bensusán, Graciela (2000) *El modelo mexicano de regulación laboral*. México, UAM-Fundación Friedrich Ebert-FLACSO-Plaza y Valdés.
- (2006) “Instituciones laborales en México”. En: Bensusán, Graciela (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, Editorial Porrúa-UAM.
- y Luis Reygadas (2000) “Relaciones laborales en Chihuahua: un caso de abatimiento artificial de los salarios”. *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 62, núm. 2, abril-junio, pp. 29-57.
- Carrillo, Jorge (1994) *Dos décadas de sindicalismo en la industria maquiladora de exportación*. México, Miguel Ángel Porrúa-UAM.
- y Jorge Santibáñez (1993) *Rotación de personal en las maquiladoras de exportación en Tijuana*. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- y María Eugenia de la O (2003) “Las dimensiones del trabajo en la industria maquiladora de exportación en México”. En: De la Garza, Enrique y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, México, UAM-Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional-Plaza y Valdés.
- Chan, Anita (2004) “Condition ouvrière: les signes d’une évolution”. *Perspectives Chinoises*, núm. 86, noviembre-diciembre, pp. 25-34.
- Chen, Feng (2003) “Between the State and Labour: The Conflict of Chinese Trade Unions. Double Identity in Market Reform”. *The China Quarterly*, núm. 176, diciembre.
- Chinese Law and Government (2002) “Trade Union Law of the People’s Republic of China”. *Chinese Law and Government*, vol. 35, núm. 6, noviembre-diciembre, pp. 34-49.
- Clarke, Simon, Chang-Hee Lee y Qi Li (2004) “Collective Consultation and Industrial Relations in China”. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, núm. 2, junio, pp. 235-254.
- Dussel Peters, Enrique (2003) “Ser maquila o no ser maquila, ¿es ésa la pregunta?”. *Comercio Exterior*, vol. 53, núm. 4, abril.

- Fu, Jing (2005) "Foreign companies ignoring labour laws". *China Daily*, 29 de abril. Disponible en: <http://www.chinadaily.com.cn/english/doc/2005-04/29/content_438396.htm> [acceso: mayo de 2006].
- Gallagher, Mary y Junlu Jiang (2002) "Guest Editors' Introduction". *Chinese Law and Government*, vol. 35, núm. 6, noviembre-diciembre, pp. 3-15.
- Heuer, Caroline (2004) "A comparison of the Chinese Trade Union Laws 1992 and 2001". Contribución al proyecto "Chances and limits for shop-floor representation in the PR China". Werkstatt Ökonomie, Heidelberg. Disponible en: <http://www.woek.de/china/pdf/china_comparison_tu_law.pdf> [acceso: junio de 2006].
- Hewitt Associates (2004) "Trade Unions in the Private Sector (China)". *Legislative Updates*, noviembre. Disponible en: <http://was4.hewitt.com/hewitt/resource/legislative_updates/asia_pacific/china_unions.htm> [acceso: junio de 2006].
- Howell, Jude (2006) "New Democratic Trends in China? Reforming The All-China Federation of Trade Unions". Working Paper 263, Institute of Development Studies at the University of Sussex, Brighton. Disponible en: <<http://www.ids.ac.uk/ids/bookshop/wp/wp263.pdf>> [acceso: mayo de 2006].
- Ni, Ching-Ching (2006) "Chinese Government Reports Drop in Citizen Protests". *Los Angeles Times*, 10 de agosto.
- Pantin, Laurence (2002) "Bloomberg's Terminal Troubles. The Sorry Union History of a Mexican Tech Factory". *The Village Voice*, 24-30 de julio. Disponible en: <<http://www.villagevoice.com/news/0230,panтин,36782,1.html>> [acceso: agosto de 2006].
- People's Daily Online (2004) "Some transnationals go seriously against trade union law. All China Workers Union". *People's Daily*, 27 de octubre. Disponible en: <http://english.people.com.cn/200410/27/eng20041027_161810.html> [acceso: junio de 2006].
- Piquet, Hélène (2000) *Le droit du travail dans la Chine des réformes*. París, L'Harmattan.
- Pun, Ngai (2005) *Made in China. Women factory workers in a global workplace*. Durham, Duke University Press.
- Quintero, Cirila (1997) *Reestructuración sindical en la frontera norte. El caso de la industria maquiladora*. Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte.
- (2002) "International Solidarity in the Maquiladoras: The Case of Duro de Mexico". Ponencia preparada para ISA 2002, Nueva Orleans, 24-27 de marzo. Disponible en: <http://www.isanet.org/noarchive/quintero.html#_ftn1> [acceso: agosto de 2006].
- (2003) "Sindicalismo actual en la industria maquiladora". Ponencia preparada para el IV Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, Hermosillo, 9-11 de abril.
- y María Eugenia de la O (2002) *Globalización, trabajo y maquilas: las nuevas y viejas fronteras en México*. México, Plaza y Valdes-CIESAS-Fundación Friedrich Ebert-Centro Americano para la Solidaridad Sindical Internacional.
- Sánchez Díaz, Sergio Guadalupe (2000) *Del nuevo sindicalismo maquilador en la ciudad de Chihuahua. Un ensayo sobre el poder entre la nueva clase obrera*. México, CIESAS-SEP-Conacyt.
- Standing, Guy (1991) "Structural adjustment and labour market policies: Towards social adjustment?". En: Standing, Guy y Victor Tokman (eds.). *Towards Social Adjustment. Labour Market Issues in Structural Adjustment*. Ginebra, OIT.

- Thireau, Isabelle y Linshan Hua (2003) "The Moral Universe of Aggrieved Chinese Workers: Workers' Appeals to Arbitration Committees and Letters and Visits Offices". *The China Journal*, núm. 50, julio, pp. 83-103.
- Zhang, Michael (2006) "Official trade union gets the cold shoulder from private firms". *China Labour Bulletin*. Hong Kong, 3 de febrero. Disponible en: <<http://www.china-labour.org.hk/public/contents/article?revision%5fid=35726&item%5fid=35725>> [acceso: junio de 2006].

Anexo

Técnicas de investigación

En Sonora, donde se ubicó el trabajo de campo para la parte mexicana de la investigación, se realizaron 119 entrevistas entre marzo y mayo de 2005. La gran mayoría de éstas se hicieron en Hermosillo, aunque también se practicaron algunas en Empalme y Ciudad Obregón. Los entrevistados fueron principalmente obreros, sindicalistas y empresarios; también se entrevistó a funcionarios, abogados laborales y académicos. Con el fin de poder triangular la información recabada, enfocamos nuestra atención en un número limitado de plantas; en cada una buscamos entrevistar, en la medida de lo posible, a gerentes, sindicalistas y obreros. Seleccionamos entonces 13 empresas en Hermosillo, entre las cuales se encuentran algunas de las más antiguas y más grandes maquiladoras de la ciudad (con 1,600 empleados), así como algunas de las más recientes y pequeñas (con 20 empleados). Finalmente, también se recopilaron documentos vinculados con la investigación, como son los contratos colectivos firmados por los sindicalistas y las empresas seleccionadas, así como los convenios firmados entre el gobierno y los sindicatos para asegurar la paz laboral en la entidad.

En la provincia del Guangdong, donde llevamos a cabo el trabajo de campo para la parte china de la investigación, se aplicaron 82 entrevistas entre julio y septiembre de 2005. Éstas fueron realizadas en tres municipios industriales de la provincia: Shenzhen, Guangzhou y Foshan. Los entrevistados fueron principalmente obreros y empresarios, pero también se entrevistó a funcionarios, miembros de organizaciones no gubernamentales y académicos. Debido a diversas razones, no fue posible entrevistar a ningún representante sindical adscrito a una empresa. En primer lugar, los sindicalistas reciben instrucciones del PCC, que hacen muy difícil que hablen con investigadores extranjeros. Por otra parte, intentamos ponernos en contacto con sindicalistas mediante los empresarios entrevistados, pero encontramos mucha resistencia de su parte. Por lo tanto, fue imposible usar en la misma medida que en México el método de la triangulación de la información. Hubo la oportunidad de hablar con representantes de la dirección de algunas empresas, pero no siempre fue posible entrevistar a obreros de esas

mismas empresas. Dado que por lo general los trabajadores viven en los dormitorios proporcionados por la empresa, los cuales suelen estar localizados en el mismo terreno donde se sitúa la planta, el acceso a los trabajadores es bastante restringido. Por lo tanto, en la parte china de nuestra investigación no pudimos centrar el estudio en empresas específicas y entrevistar a todos los actores de esas empresas (gerentes, sindicalistas y obreros) con el fin de contrastar la información proporcionada. Solamente en cuatro casos fue posible entrevistar tanto al gerente como a obreros de la misma empresa. Finalmente, en tres casos pudimos entrevistar en México y en China a obreros o gerentes de las mismas empresas.

Tanto en México como en China, usamos una serie de guías para entrevistar a los diferentes actores cuya experiencia y puntos de vista nos interesaba recabar. Aunque buscaban identificar las mismas variables, estas guías eran específicas en cada país, tomando en cuenta las diferencias en los contextos políticos, económicos y laborales que caracterizan a cada uno. La mayoría de las entrevistas tuvo una duración de entre una hora y una hora y media. Algunas fueron más cortas y otras se prolongaron hasta cinco horas.

PASADO Y PRESENTE DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL

INTRODUCCIÓN

Los días 30 de octubre, 1, 2 y 3 de noviembre del 2006, en Viena, Austria, se constituyó la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI) convocada por dos importantes organizaciones sindicales mundiales: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), con 155 millones de trabajadores, y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), con 20 millones. A esta cita asistieron también centrales nacionales independientes ampliamente representativas, que no son miembros de ninguna de las dos anteriores.

La constitución de la nueva CSI representa un hito histórico en el desarrollo del movimiento internacional sindical, ya que al igual que en otros momentos de su larga historia, los trabajadores del mundo separados por visiones estratégicas y tácticas, ideológicas y políticas, asumen la necesidad de unirse por encima de sus diferencias para enfrentar los grandes retos que les plantea el capitalismo.

La globalización del capital ha creado nuevas condiciones para impulsar una mayor explotación de las fuerzas productivas, cuyo signo es la concentración de la riqueza en unas cuantas manos y países, en contraste con el crecimiento de la pobreza relativa y la miseria real de la inmensa mayoría de los trabajadores y pueblos de la Tierra. Frente a este desafío, los trabajadores del mundo y sus organizaciones sindicales responden por medio de la organización global para impedir que esta perversa dinámica del capitalismo monopolista amplíe la brecha que separa a los dueños del capital de los asalariados, y evitar que se continúen creando condiciones que acentúen los problemas ancestrales, como el desempleo, los bajos sala-

rios, el empleo de mala calidad, la ausencia de normas protectoras del trabajo y la supresión de los derechos laborales y políticos de los trabajadores. Esta problemática se está agudizando todavía más al atentarse en los países centrales contra el Estado de bienestar social y en el resto del planeta al abandonarse a la población al libre juego del mercado.

Las consideraciones anteriores explican la mayor fragilidad de la seguridad internacional y los grandes temas de la agenda de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), como son terrorismo, migraciones crecientes, contaminación ambiental y falta de desarrollo, entre otros.

En las notas siguientes se presenta un esbozo de los afanes de las organizaciones sindicales en el mundo por unificar sus capacidades y acciones desde 1864 —con la fundación en Londres de la Asociación Internacional de Trabajadores— hasta nuestros días. Se apuntan los factores estructurales y políticos que conducen a este nuevo esfuerzo de unificación internacional y finalmente se analizan los posibles efectos que puede tener esta nueva organización sobre el sindicalismo mexicano.

EL CAPITALISMO Y LAS PRIMERAS LUCHAS OBRERAS

A finales del siglo XVII y principios del XVIII, el viejo sistema de producción artesanal en Inglaterra vivió una profunda transformación al irse incorporando lenta e inexorablemente las primeras máquinas textiles, cuyo impacto cambió de manera radical la organización del trabajo, la calificación de los artesanos y su posición social. La aparición de la máquina y su inclusión masiva en la producción, fenómeno denominado *maquinismo*, significó un paso económico y social sustantivo: el surgimiento del capitalismo, sistema en el que se distinguen dos grupos sociales: los propietarios capitalistas y los asalariados o proletarios.

La relación entre los dueños del capital y los propietarios de la fuerza de trabajo dio origen a la aparición en la sociedad de una nueva relación capital-trabajo, burguesía-proletariado, relación de subordinación que implicaba un poder creciente del capital frente a condiciones de inmensa miseria de un proletariado sin más propiedad que su fuerza de trabajo. Esta desigualdad de condiciones originó la aparición de nuevas formas del enfrentamiento entre las clases sociales. En 1799, el gobierno inglés promulgó la Ley contra las Huelgas y las Coaliciones, que imponía duras penas, incluso la de muerte, para quienes violentaran sus disposiciones. Esto obligó a los trabajadores a formar hermandades y fraternidades clandestinas.

Los primeros en resentir el impacto de la incorporación de las máquinas al proceso productivo fueron los tejedores artesanales, ya que con ese paso se liquidaba la especialización del artesano al reducirse su trabajo y, en consecuencia, su salario. Entre 1811 y 1813 los artesanos en proceso de proletarianización respondieron de manera espontánea destruyendo las máquinas y los talleres; como respuesta, obtuvieron una feroz represión gubernamental que condujo a la horca a 18 rebeldes. Estas primeras acciones de los trabajadores contra la desocupación fueron conocidas como *ludistas*, en honor del tejedor Ned Ludd, importante líder asesinado por la monarquía.

Pese a la represión, los trabajadores se organizaron inicialmente bajo formas de autoayuda, mutualidades, cooperativas, etcétera, a fin de obtener cooperación para atender a los inválidos, los enfermos y las viudas, todos ellos víctimas de la sobreexplotación del capitalismo salvaje, en el cual no había sistemas de seguridad social ni de educación pública.

La desocupación masiva producto de la aplicación creciente del maquinismo permitió a los capitalistas ofrecer menores salarios y exigir ritmos más intensos de trabajo. Los talleres y las minas se llenaron de mujeres y niños que laboraban jornadas de 14 a 16 horas diarias. Los trabajadores presionaron al gobierno y lo obligaron a emitir en 1819 la Ley de Fábricas, con la que se pretendía impedir que los patrones abusaran de la situación de pobreza de los obreros.

Las organizaciones clandestinas emprendieron medidas de lucha para obtener el reconocimiento de sus derechos electorales, del que carecían al no alcanzar los ingresos anuales que tenía la burguesía. En 1792 se había formado en Londres la Sociedad de Correspondencia, que llegó a tener 80 mil afiliados y cuyo principal objetivo fue la firma de una petición al Parlamento para demandar el derecho de voto. A este movimiento, primer antecedente de un partido obrero, se le conoce como *cartismo* pues sus promotores recogían firmas para la Carta al Parlamento. Las luchas de los cartistas fueron largas y muy prolongadas, la primera petición en 1839 fue suscrita por 1,250,000 trabajadores que reclamaban su carácter ciudadano; la segunda carta, de 1842, reunió tres millones de firmas, y la tercera, entregada en 1848, fue suscrita por cinco millones. Las movilizaciones para presentar las cartas reunieron multitudes estimadas en 400 mil personas y si bien el Parlamento no otorgó el sufragio para los trabajadores, tuvo que aceptar la eliminación de restricciones a la existencia de sus organizaciones, limitar la jornada laboral y promulgar leyes de protección al trabajo de niños y mujeres.

Luego del éxito de estas movilizaciones, en toda Inglaterra aparecieron numerosas uniones para el comercio del trabajo o uniones de oficio (*trade unions*), sinónimo de sindicato, ya que eran organizaciones que representaban y organizaban a los vendedores del trabajo para evitar la competencia entre los asalariados.

En Francia y Alemania el desarrollo del capitalismo industrial fue un proceso más lento; apareció ya entrado el siglo XIX, lo mismo que en el resto de Europa y en Estados Unidos. En esos años la capital mundial era Londres y se consideraba que Inglaterra era el *taller del mundo*, al igual que hoy lo es China. En todos los países se vivían condiciones semejantes: superexplotación de los trabajadores con jornadas laborales de 14 a 16 horas y salarios miserables; inexistencia de servicios de salud, pensiones o educación; los trabajadores eran multados y se les aplicaban castigos corporales; no había derecho laboral o indemnizaciones, ni respeto a la dignidad e integridad física los trabajadores, en especial de las mujeres y niños; estaban prohibidos los sindicatos, así como los derechos de petición y huelga, y había una ausencia total de derechos políticos.

Esto generaba una situación de profunda injusticia y desigualdad entre la burguesía y el proletariado, que se organizaba clandestinamente en clubes o grupos de estudio. En 1847 funcionaba en París la Liga de los Justos, formada por trabajadores e intelectuales de varias nacionalidades, quienes encargaron a Carlos Marx y Federico Engels la redacción de un manifiesto en donde se expusieran el origen de la explotación capitalista y las vías para la emancipación de los trabajadores. En mayo de 1848 los autores presentaron el *Manifiesto del Partido Comunista*, obra fundamental del pensamiento socialista, en la que por primera vez se presenta la idea —la conclusión derivada del análisis histórico que desarrollan Marx y Engels— de que el proletariado es la única clase social que puede superar su condición de asalariado, liberándose y libertando con él a toda la sociedad por medio de la revolución socialista.

Otra de las ideas centrales de este documento fue la definición de que la clase proletaria es una clase internacional y que sus formas nacionales no pueden ser un impedimento para que su solidaridad se deje sentir a escala mundial, ya que la burguesía actúa como clase internacional, oprimiendo y aplastando a sangre y fuego la resistencia del proletariado. Este fundamento del internacionalismo proletario quedó inscrito en la última frase del *Manifiesto*; “¡Proletarios de todos los países, uníos!”.

LA PRIMERA INTERNACIONAL

En 1862, Carlos Marx lanza desde Londres la iniciativa de organizar “comités de trabajadores para el intercambio de correspondencia sobre los problemas de la industria internacional”, con lo que se busca establecer contactos entre grupos y asociaciones obreras para constituir una asociación internacional de trabajadores que coordinara las acciones de una clase cada vez más numerosa y organizada. Dos años más tarde, el 28 de septiembre de 1864, se aprobó en Londres la formación de la Asociación Internacional de los Trabajadores, mejor conocida como la Primera Internacional; en ella estuvieron presentes dirigentes de los trabajadores de cuatro países: Alemania, Francia, Inglaterra y Polonia.

En aquel tiempo los grupos y organizaciones participantes no se diferenciaban entre organizaciones políticas y organizaciones sindicales, ya que hasta ese momento los grupos reunían indistintamente a dirigentes políticos y sindicalistas que aun cuando provenían de muy diferentes grupos sociales, tenían el denominador común de que combatían las consecuencias del desarrollo capitalista. Así, las percepciones de los artesanos arruinados por el capital, la religión y el Estado eran representadas por los anarquistas franceses, españoles y rusos encabezados por Pierre-Joseph Proudhon y Mijaíl Bakunin. Los alemanes estaban fuertemente influidos por las ideas de Ferdinand Lassalle y su perspectiva de la Ley de Bronce del Salario (los salarios no pueden subir porque se devalúan y sumen en la miseria a los trabajadores, que necesitan crear bancos cooperativos para liberar a los artesanos de la usura capitalista). El principio socialista de que la explotación del hombre por el hombre sólo puede resolverse con la revolución socialista que liquide el régimen de la propiedad privada, que es la causa de la explotación, estaba representado por Carlos Marx.

La Asociación Internacional de los Trabajadores funcionó 12 años, de 1864 a 1876, durante los cuales organizó siete congresos. A lo largo de esos años, la Primera Internacional realizó un esfuerzo titánico para dotar a los trabajadores de Europa y Estados Unidos de una organización internacional que se abocara a la elaboración de las posiciones de la clase obrera frente a las otras capas y clases sociales, formulando los principios, la estrategia y la táctica, así como los elementos de organización y operación internacional.

El programa de acción se concentró en la combinación de los esfuerzos de los integrantes de la Internacional para incidir en la lucha entre el

capital y el trabajo a través de organizar a los trabajadores como clase autónoma llamada a emanciparse y a emancipar al resto de las clases subordinadas. Entre sus propósitos estaban: lograr la reducción de la jornada del trabajo; reglamentar el trabajo de las mujeres y los niños; desarrollar medidas para mejorar las condiciones de salud, educación y habitación de los trabajadores; formar cooperativas de producción y consumo; regular la política fiscal que afectaba a los trabajadores; desarrollar formaciones de socorros mutuos para fomentar el apoyo entre los trabajadores; aportar ayuda moral y material para las víctimas y huérfanos de la lucha.

Desde su primer Congreso el choque entre los anarquistas y los socialistas fue el hilo conductor y el factor que, junto a la violenta represión que se desató después de la derrota de la Comuna de París en 1871 —primera revolución proletaria— y la victoria de Prusia contra Francia en 1872, condujo a la disolución de la Primera Internacional, dividida por los anarquistas, quienes proclamaron su propia Internacional bakuninista, que tuvo una vida efímera (1873-1876).

LA SEGUNDA INTERNACIONAL

Disuelta la Asociación Internacional de los Trabajadores, los distintos grupos nacionales se vieron obligados a dar respuesta a los desafíos de una etapa de rápido crecimiento del capitalismo industrial y de políticas gubernamentales orientadas a desarmar al movimiento reivindicativo de los trabajadores. En esos años, el potente movimiento de los trabajadores industriales obligó a la derogación de leyes antisindicales en Francia, Inglaterra y Alemania, lo que abrió paso a la aparición de numerosos y potentes movimientos sindicales modernos, reivindicadores del derecho a una jornada laboral reducida y reglamentada, tarifas salariales y niveles de explotación, regulación del trabajo femenino e infantil, seguridad social, habitación, educación elemental y profesional, cooperativas de producción y consumo, además de las crecientes demandas de derechos políticos. Todo ello condujo a una nueva etapa de la lucha social y a la necesidad de organizar internacionalmente a los trabajadores.

Entre 1877 y 1889 las nuevas agrupaciones nacionales se reunieron cada año para intercambiar experiencias y coordinar acciones. Por aquellos días el anarquismo fue dejando la escena ante los socialistas, quienes promovieron los derechos políticos de los trabajadores. Se formaron los primeros partidos obreros: en 1875 se fundó el Partido Socialdemócrata

Alemania; en 1877, el Partido Socialista Obrero de Norteamérica; en 1879, el Partido Obrero Francés, y en 1883, el grupo Emancipación del Trabajo en Rusia, que se propusieron formar sindicatos por empresas, ramas, ciudades, regiones y países.

En esos años se estableció la relación de subordinación de los sindicatos al partido obrero, al tiempo que se formó una poderosa cultura obrera en Europa y Estados Unidos. Sin embargo, en Inglaterra los sindicalistas no tenían partido obrero; dispersaban su voto a favor de conservadores o liberales sin poder llevar su propia voz al Parlamento. En 1905, en el Congreso de las Trade Unions, los sindicalistas aprobaron formar su propio Partido Laborista, que pronto alcanzó registro. Fueron los ingleses quienes invirtieron el modelo de subordinación del sindicato al partido, que se tornó en subordinación del partido al sindicato.

Entre el 14 y 21 de julio de 1889 se reunió en París el Congreso Obrero y Socialista, en el que participaron delegados de 16 países convocados por 200 cámaras sindicales de todas las ciudades de Francia y 300 grupos obreros y socialistas, quienes,

representando al conjunto de la clase obrera y el socialismo revolucionario francés han decidido convocar [...] un congreso internacional abierto a proletarios del mundo entero [...] Nosotros, socialistas, perseguimos la liberación del trabajo, la abolición del asalariado, la creación de un orden de cosas en el cual, sin distinción de sexos ni nacionalidad, todos tengan derecho a las riquezas que son fruto del trabajo común...

Aquel Congreso decidió constituir la Segunda Internacional y formuló un programa de reivindicaciones que mantiene su actualidad:

Limitación de la jornada de trabajo al máximo de ocho horas para adultos; prohibición del trabajo de niños menores de 14 años; de 14 a 18 años reducción de la jornada a seis horas para ambos sexos; supresión del trabajo nocturno, salvo ramas industriales cuya naturaleza exige un trabajo continuo; prohibición del trabajo a las mujeres en todas las ramas de la industria que afecten particularmente al organismo femenino, de igual forma prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y menores de 18 años...

Entre sus decisiones más importantes, resolvió celebrar una jornada de lucha el 1 de mayo como Día del Trabajo en todo el mundo, en memoria

de los Mártires de Chicago asesinados en 1886. Esta acción desafiaba a los patrones y a los gobiernos represivos con numerosas acciones directas y logró el reconocimiento de la celebración como un derecho en la mayoría de los países.

El rápido crecimiento del capitalismo y su transformación en capitalismo monopolista y financiero en la mayoría de los países europeos y en Estados Unidos trajo como consecuencia el desarrollo numérico y político de la clase obrera, que logró una creciente fuerza electoral y parlamentaria: sus principales dirigentes formaban parte de los parlamentos nacionales y su papel en la política institucional era muy importante. En las empresas monopolistas apareció un sector de la clase obrera mejor calificado y pagado, cuyos intereses estaban más ligados al desarrollo de los monopolios que al de la lucha del conjunto de los trabajadores. Surgió así la llamada *aristocracia obrera* y con ella la base social del gremialismo sindical, el reformismo y el nacionalismo.

Al tiempo que crecía el movimiento sindical en cada país, en varias ramas se fueron estructurando sindicatos gremiales de carácter internacional: en 1871 se creó la Federación Internacional de Trabajadores Tabacaleros y para 1914 estos sindicatos internacionales sumaban 32; entre los más numerosos estaban los mineros, metalúrgicos, transportistas y otros. Por su actividad profesional, reivindicativa, estas organizaciones eran muy representativas de sus gremios profesionales y dejaban de lado la naturaleza política de los sindicatos.

En Estados Unidos este sindicalismo gremialista, profundamente racista, estaba representado por la Federación Americana del Trabajo (AFL, por sus siglas en inglés), que mantenía la tradicional política aislacionista de Estados Unidos, de tal forma que nunca ingresó a la Segunda Internacional y, por el contrario, buscó atraer a los sindicatos a sus posiciones de "sindicalismo puro". En 1903, en Dublín, Irlanda, se creó el Secretariado Internacional de Centrales Sindicales Nacionales, que 10 años más tarde y con el auspicio de la AFL habría de convocar en Zurich, Suiza, a la constitución de la Federación Sindical Internacional (FSI), conocida más tarde como la Internacional de Amsterdam, por la ciudad donde tuvo su sede.

En el último tercio del siglo XIX, el capitalismo industrial se fusionó con el capital bancario y se transformó en capitalismo financiero, organizado en monopolios. Dejó de depender de la producción material para su reproducción y pasó gravitar en torno a la especulación financiera. Esta transformación del capitalismo financiero y monopolista significó el tránsito a

la etapa superior de su desarrollo: el imperialismo, caracterizado por las exportaciones de capital y el reparto colonial de un mundo ya antes repartido entre las anteriores potencias coloniales: Inglaterra, Francia, Holanda, Bélgica, Portugal, Rusia, Turquía, y a las que se agregaban los nuevos países imperialistas: Alemania, Japón e Italia, que entraron en conflicto con las naciones anteriores para disputarse el reparto del mundo.

La dinámica monopolista del imperialismo creó las condiciones que propiciaron la guerra mundial. Las burguesías nacionales se concentraron intensamente en prepararla, emprendieron fuertes campañas de nacionalismo reaccionario chovinista en busca del apoyo de sus pueblos. Atrajeron a sus posiciones a no pocos dirigentes políticos y sindicales, quienes aprobaron en los parlamentos los presupuestos para los gastos militares, así como impuestos extraordinarios para la producción de armamentos.

Pese a que la Segunda Internacional mantenía una política contraria a la guerra, su crecimiento en cada país debilitó su disciplina internacional, con lo que facilitó que la gran mayoría de los dirigentes socialdemócratas respaldaran a sus burguesías nacionales, mismas que condujeron a los pueblos a la carnicería de la primera Guerra Mundial (de 1914 a 1918), con sus siete millones de muertos, más de un millón y medio de heridos y 529 mil prisioneros de guerra. En agosto de 1914, la Segunda Internacional había convocado su X Congreso, que ya no se pudo realizar porque sus líderes habían formado bloque con sus gobiernos para la “defensa de la patria”, y con ello hacían a un lado el principio que había dado vida a la organización: la lucha de clases y el internacionalismo proletario.

La Segunda Internacional vivió 25 años (1889-1914) y realizó nueve congresos. A diferencia de la Primera, que era una organización unitaria de todos los trabajadores de los países miembros, la Segunda fue una organización de coordinación creada por los partidos socialdemócratas nacionales, una tribuna internacional en la que los nacientes partidos socialistas y los sindicatos intercambiaban experiencias y buscaban coordinar esfuerzos, sobre todo durante la primera parte de ese periodo, en la cual conquistaron los derechos legales que les permitieron formar amplios movimientos políticos, sindicales y cooperativos. Sin embargo, como consecuencia de la nueva etapa imperialista, los partidos perdieron su antigua orientación clasista e internacionalista y se deslizaron hacia la colaboración de clases y el nacionalismo.

SINDICALISMO INTERNACIONAL DESPUÉS DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL

La prolongada primera Guerra Mundial, junto con las gigantescas destrucciones materiales y la pérdida de vidas humanas que provocó en los países envueltos en el conflicto, creó condiciones de desesperación en las que los soldados, agotados de tantos sacrificios, fraternizaron en las trincheras, desertaron de las filas y “cambiaron el fusil de hombro”, expresión que significaba “disparar a tus explotadores en lugar de a tu hermano de clase”; es decir, atacar a quienes los habían llevado al matadero bélico. En noviembre de 1917, encabezando el movimiento que había derrocado al régimen zarista tras la derrota ante Alemania, los bolcheviques del Partido Socialdemócrata Ruso, opositores terminantes de la guerra, derrocaron al gobierno provisional en Petrogrado e hicieron la revolución proletaria y campesina; dirigidos por Vladimir Ilich Lenin proclamaron la paz y el derecho de los campesinos a la tierra.

La Revolución rusa inicia en toda Europa una nueva oleada revolucionaria cuyas cotas más altas fueron las revoluciones en Hamburgo —Alemania— y Hungría, en 1918 y 1919, respectivamente; ambas aplastadas a sangre y fuego por lo que quedaba de los ejércitos imperiales. En el resto de los países, las huelgas y movilizaciones proletarias estremecían los cimientos del poder, que tuvo que realizar una serie de reformas, como la declaración de la jornada laboral de ocho horas, el reconocimiento de los sindicatos, la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y del trabajo infantil y la formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estas nuevas luchas colocaron al proletariado ruso y a su joven república en el centro del huracán. La Rusia revolucionaria se vio amenazada y después invadida —de 1918 a 1920— por 18 países que apoyaron a las fuerzas *blancas* del antiguo régimen en la guerra civil que siguió. En marzo de 1919, afianzados en el poder los bolcheviques, se reunió en Moscú el Primer Congreso de la Internacional Comunista con 35 delegaciones nacionales convocadas por el Partido Socialdemócrata Ruso (bolchevique), que más tarde cambió su nombre por Partido Comunista. Su tarea central fue desarrollar en todos los países secciones nacionales de la Internacional Comunista, mejor conocida como Tercera Internacional, con el objetivo de impulsar las revoluciones proletarias y anticoloniales en todo el mundo, contra el capitalismo y el imperialismo.

Esta política ofensiva de la Internacional tenía un profundo sentido defensivo para la Rusia soviética, más tarde convertida en Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), ya que, de acuerdo con Lenin, sólo era posible establecer el socialismo en ese enorme país a condición de que los proletarios del resto del mundo se solidarizaran con él, ya que de no ser así la revolución viviría permanentemente acosada por la amenaza del imperialismo.

Esa política explica el enorme apoyo que brindó Lenin a la creación, fortalecimiento y desarrollo de la Internacional y el sistema de organizaciones paralelas, como la Internacional Sindical Roja (ISR), el Socorro Rojo Internacional —encargado de la ayuda a las víctimas de la represión y la persecución—, la Internacional de la Juventud Comunista, entre otras.

La ISR fue fundada el 21 de junio de 1921 en Moscú. Al Congreso Constituyente asistieron 380 delegados de 41 países en representación de 17 millones de trabajadores sindicalizados. Esta organización agrupó a sectores totalmente identificados con la Revolución rusa, ya que su estatuto determinaba, entre otras condiciones: aceptar la lucha de clases, la necesidad de la revolución social y la dictadura del proletariado, y actuar de acuerdo con el partido comunista de su país. Era una organización de masas rigurosamente disciplinada al partido. En palabras de Lenin, “los sindicatos son bandas de transmisión de las directivas del partido a las masas trabajadoras”. Esta concepción de total disciplina impidió el fortalecimiento de la ISR.

Al concluir la primera Guerra Mundial, en Versalles, Francia, se reunió la Conferencia de Paz en la que se definió el orden mundial posterior al conflicto y se establecieron onerosos castigos a Alemania, Austria y Turquía, con lo cual “se sentaron las condiciones para una segunda Guerra Mundial”, en el agudo comentario de John Maynard, nombrado Lord Keynes, quien asistió como parte de la delegación británica a la negociación del Tratado de Paz, mejor conocido como Tratado de Versalles. En él las potencias triunfadoras: Inglaterra, Francia y Estados Unidos, acordaron constituir la organización mundial que debería garantizar la paz y el nuevo orden internacional: la Liga de las Naciones, con sede en Ginebra, Suiza. De igual forma, aprobaron fundar la OIT, en junio de 1919.

La OIT reconoció la importancia del movimiento sindical internacional al establecerse como la primera y única organización de carácter tripartita: en ella están representados los gobiernos, los empresarios y los trabajadores. Siendo los gobiernos quienes refrendan ante la OIT a las organizaciones sindicales y empresariales de cada nación, son ellos los que deciden quién sí es y quién no es representante legítimo de los sindicalistas de su país. Como

se ha reconocido con claridad, la OIT tenía como objetivo central establecer un muro de contención a la influencia de la Revolución rusa sobre el movimiento sindical internacional, que estaba en ebullición política.

Con el respaldo de la OIT y de los gobiernos, en julio de 1920 se decidió impulsar la creación de una central mundial que se apoyara en los sindicatos ingleses, alemanes, holandeses y escandinavos. En Amsterdam se reconstituyó la FSI, conocida también como la Internacional de Amsterdam, la Segunda y *media* Internacional, la Internacional Socialista o la Internacional amarilla. Esos fueron años de efervescencia entre los trabajadores de todo el mundo, quienes ingresaron rápidamente a los sindicatos nacionales. Se estima que en 1920 el número de miembros llegaba a 25 millones; de ellos, 13 millones se agrupaban en la FSI y nueve millones en la ISR; en tanto, la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC), formada en 1918 en Zurich, Suiza, tenía poco más de un millón. La Asociación Internacional de Trabajadores, de orientación anarquista, agrupó a núcleos y escisiones reducidas de sindicalismo; la única experiencia relevante en su ámbito fue la de la Confederación Nacional del Trabajo de España durante la República y la guerra civil ocurrida entre 1931 y 1936 en ese país.

La política aislacionista de Estados Unidos contravino la actuación del presidente Woodrow Wilson como impulsor de la Liga de las Naciones cuando el Congreso de su país rechazó ratificar el Tratado de Versalles que le daba origen al organismo. Estados Unidos se separó de la Liga de las Naciones y de la OIT. La AFL, sin autonomía alguna en relación con su gobierno, abandonó la FSI y se orientó a trabajar en su zona de influencia, América Latina, siguiendo la orientación expansionista de la doctrina Monroe, que postulaba: “América para los americanos”. De igual forma, se mantuvo activa en los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI), nombre que adoptaron los activos sindicatos gremiales internacionales que dieron origen en 1913 a la primera FSI.

Como lo previó Keynes, las graves dificultades creadas por las indemnizaciones de la guerra que debían pagar Alemania y los demás países derrotados, generaron enormes sacrificios para los trabajadores y para la propia gobernabilidad de esas naciones. Las intensas luchas entre socialistas y comunistas fueron aprovechadas por los sectores reaccionarios y ultranacionalistas para construir fuertes movimientos antisindicalistas, antijudíos, chovinistas. Acusaban a los sindicatos de ser los responsables de las crisis porque obstaculizaban el avance de esas corrientes populistas de derecha: los fas-

cistas en Italia y los nacionalsocialistas en Alemania, quienes una vez conquistado el poder, en 1926 y 1933, respectivamente, asaltaron violentamente los locales de las federaciones nacionales, encarcelaron y persiguieron a los dirigentes, ilegalizaron a las organizaciones y sometieron a los trabajadores a un régimen de opresión física, social y política.

La posición de la FSI fue de condena y denuncia ante la OIT, pero no logró movilizar y unir a los trabajadores socialistas con los comunistas para enfrentar la amenaza fascista. Destruído el movimiento sindical alemán, con sus cuatro millones de afiliados y un importante patrimonio, enviados a la ilegalidad los partidos comunista y socialista, los nazis aceleraron la carrera armamentista y la política de expansión y revanchismo que condujo al estallido de la segunda Guerra Mundial en 1939.

Antes del comienzo de la segunda Guerra, la Internacional Comunista planteó, a partir de la experiencia del Frente Popular en España y China, la necesidad de reconstruir la unidad de acción de las dos grandes corrientes político-ideológicas: comunistas y sindicalistas, como núcleo de grandes frentes populares antifascistas. En el campo sindical, en 1935 la ISR planteó la necesidad de la reunificación del movimiento sindical internacional para poder enfrentar la amenaza de guerra. Sin embargo, la falta de respuesta de la FSI llevó en 1937 a los dirigentes de la ISR a declarar su disolución a fin de facilitar la unidad de acción, país por país, con las organizaciones nacionales de la Internacional de Amsterdam: Francia, España, Noruega y México, entre otros.

En 1938 la FSI realizó en Oslo, Noruega, su último consejo, en el que se planteó el ingreso del Consejo Central de Sindicatos Soviéticos (CCSS), a lo que se opuso la AFL con el argumento de que dicha Central no era una organización sindical libre y que desde el punto de vista de la AFL sólo podían ingresar quienes tuvieran características semejantes a ella. Después de esa reunión, la FSI se disolvió de la misma manera que su antecesora.

La profunda división política e ideológica del movimiento sindical internacional —FSI, ISR y CISC— facilitó la acción de los enemigos de la paz y del desarrollo de las naciones y condujo nuevamente al mundo a una inmensa carnicería: la segunda Guerra Mundial, con sus 34 millones de muertos y 28 millones de mutilados, además de los indescriptibles sacrificios —destrucción, hambre, dolor y terror— a que fueron sometidos los pueblos de las 72 naciones envueltas en el conflicto. Todo, con el costo de un gasto militar calculado en 955 mil millones de dólares, que fue sustraído al desarrollo económico y social de la humanidad.

RECONSTRUCCIÓN DEL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL

Iniciada la segunda Guerra Mundial, las federaciones sindicales de los países aliados buscaron mecanismos de cooperación para organizar a los trabajadores con el fin de realizar el mayor esfuerzo productivo para derrotar a las potencias del Eje: Alemania, Italia y Japón. En 1941, el británico Congreso Sindical (TUC, por sus siglas en inglés) estableció contacto con el CCSS. De esos encuentros surgió en diciembre de 1941 el Comité Sindical Anglo-Soviético, primer intento de solidaridad antibélica de las clases trabajadoras de distintos países. En la siguiente reunión acordaron invitar a las dos organizaciones de Estados Unidos: la AFL y el Congreso de Organizaciones Industriales (CIO). La primera rechazó cualquier trato con el CCSS, mientras el CIO aceptó participar. Por su parte, el TUC se reunió con los franceses de la Confederación General del Trabajo (CGT) e integraron el Comité Sindical Franco-Británico; a su vez, el CCSS y la CGT conformaron el Comité Sindical Franco-Soviético.

En 1943, durante el 75 Congreso del TUC, la dirección de esta organización y las delegaciones extranjeras invitadas llegaron al acuerdo de convocar a una conferencia sindical internacional para mediados de 1944, que tendría dos ejes temáticos: la coordinación de esfuerzos sindicales en la lucha contra el fascismo y las tareas de los sindicatos en el periodo de la posguerra. Otro acuerdo fue que la convocatoria no la realizaría ni la FSI ni el Comité Sindical Anglo-Soviético, sino únicamente el TUC. Este primer intento de reunir al conjunto del movimiento sindical internacional no se pudo concretar debido a que las potencias aliadas preparaban la gran ofensiva, que reclamaba una extrema concentración. Por esa razón, la conferencia se convocó finalmente para el 6 de febrero de 1945 y se constituyó un Comité Preparatorio con el TUC, el CCSS y el CIO.

A la Conferencia Sindical Internacional de Londres asistieron 204 delegados de organizaciones sindicales de 40 países y de 15 organizaciones internacionales, representantes de 50 millones de trabajadores de todo el mundo. La única organización ausente fue la AFL de Estados Unidos. El representante de México fue Vicente Lombardo Toledano, dirigente de la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL). Los asuntos que ahí se abordaron fueron: continuación del esfuerzo de guerra aliado, posición de los sindicatos respecto de las soluciones de paz, bases para una federación

sindical mundial, reconstrucción de la posguerra y demandas inmediatas de los sindicatos.

La Conferencia encontró dos obstáculos: por un lado, la objeción de los ingleses a la participación de sindicatos de los países que habían sido aliados del Eje (por ejemplo, se cuestionó la presencia de los italianos); por otro, la propuesta del TUC para que la unidad se realizara en el seno de la FSI, que no había emitido la convocatoria por la cerrada oposición de la AFL. Esta propuesta fue rechazada, ya que una buena parte de los delegados nacionales de países coloniales no formaban parte de esa federación, lo mismo que los representantes del bloque aliado a los soviéticos.

La Conferencia eligió una comisión de 44 miembros, representantes de 32 centrales, y ésta a su vez nombró a un comité administrativo encargado de elaborar el estatuto de la nueva federación. La Conferencia emitió un llamamiento en el que destacaba:

Nosotros, los trabajadores, compartimos con todos los que aman la libertad; aspiramos a una victoria rápida y sin compromisos con nuestros enemigos; a una paz duradera; a la extirpación del fascismo en todas sus formas; a la colaboración internacional en el campo económico que utilice las riquezas del mundo en beneficio de sus pueblos, y que garantice a las mujeres y hombres de todas las naciones trabajo con un nivel de vida creciente y seguridad real; una sociedad democrática que asegure la igualdad política y civil, y el desarrollo cultural completo para todos los pueblos de la tierra.

Y emitió otra definición:

La Conferencia está sinceramente convencida de la importancia vital para los trabajadores del mundo, de unir en una federación mundial a las organizaciones sindicales de las naciones amantes de la libertad, sin consideraciones de raza o de creencias, o de distinciones políticas, religiosas o filosóficas [...] por ello la Conferencia registra su sincero deseo y su firme resolución de trabajar conjuntamente por la creación, tan pronto como sea posible, de una potente y democrática Federación Sindical Mundial.

Inmediatamente después de la victoria aliada, el 25 de septiembre de 1945 se inauguró en París la nueva Conferencia Sindical Mundial, considerada como congreso constituyente de la Federación Sindical Mundial (FSM). Ahí participaron 252 delegados, representantes de 66 millones de

trabajadores organizados. En la Declaración de Principios, los delegados apuntaron los objetivos de la FSM:

a) Organizar y unificar en su seno a los sindicatos del mundo entero, con independencia de raza, nacionalidad, religión o de opinión política; b) ayudar a los trabajadores a organizar sus sindicatos allí donde sea necesario, en los países social e industrialmente menos avanzados; c) luchar por la extirpación de todas las formas fascistas de gobierno y de toda manifestación de fascismo, cualquiera que sea la forma que revista o el nombre que lleve; d) combatir la guerra y sus causas, y laborar por una paz estable y duradera.

En el programa de reivindicaciones se aprobó:

... organizar la lucha común de los sindicatos de todos los países contra toda mengua de los derechos económicos y sociales de los trabajadores, de la seguridad de empleo pleno; por la mejora progresiva de los salarios, la jornada de trabajo y las condiciones de vida y labor de los trabajadores; por una legislación completa y suficiente, encaminada a proteger a los trabajadores y sus familias de los riesgos del paro forzado, las enfermedades, los accidentes y la vejez; por la adopción de cualquier otra medida que tienda a mejorar el bienestar social y económico de los trabajadores.

El Estatuto de la FSM estableció que la organización estaría formada por “organizaciones sindicales nacionales”, con posibilidades de que se inscribieran, según fuera el caso, otras organizaciones nacionales cuando en los países existiera pluralismo sindical; por ejemplo, Italia, España, Francia y Portugal. Los sindicatos internacionales se incorporarían como Uniones Internacionales de Sindicatos (UIS) con amplia autonomía en sus campos de acción, pero sin facultades de decisión en temas generales de toda la FSM.

La dirección del primer Comité Ejecutivo de la FSM quedó integrada por tres representantes soviéticos, tres estadounidenses, dos ingleses, dos latinoamericanos, uno del Medio Oriente, uno de China, uno de Australia, uno de India, un alemán por Europa Occidental, uno de Italia, uno de Yugoslavia, uno de Checoslovaquia y uno de África.

La Conferencia de París fue la más importante reunión del movimiento sindical internacional. En ella participaron juntas las dos corrientes más destacadas del movimiento obrero: comunistas y socialdemócratas, además de que por primera vez la organización tenía un carácter verdaderamente

mundial, con la representación de asiáticos, africanos, árabes y latinoamericanos, aunque también es verdad que en ella no participaron los sindicatos cristianos de la CISC ni la AFL de Estados Unidos. La Conferencia fue la reunión de los vencedores de la guerra y como coalición de aliados no podía tener más vida que la que le permitieran los intereses dominantes en un mundo en donde la guerra marcó la división en dos bloques antagónicos y hegemónicos: Estados Unidos y la Unión Soviética.

La Conferencia se realizó en momentos de un nuevo auge revolucionario a escala mundial; la derrota de las potencias del Eje Berlín-Roma-Tokio significó el fracaso del nuevo imperialismo, y con ello el resurgimiento del movimiento obrero, popular, nacional y anticolonial en amplios espacios del planeta. Pese a las destrucciones que dejó la guerra, un nuevo espíritu de libertad recorría el mundo y eso no gustó a quienes detentaban el poder y pretendían, a través de los acuerdos de Yalta, dividirse el mundo en áreas de influencia rígidamente establecidas.

Las condiciones que llevaron a la derrota de la Alemania nazi y la Italia fascista: la victoria militar de las tropas soviéticas y estadounidenses, los fuertes movimientos de resistencia armada en Francia e Italia, entre otros factores, llevaron al poder a amplias coaliciones en donde participaban de manera muy destacada militantes sindicales de origen comunista y socialista, junto con republicanos, radicales, liberales y democristianos. Estas coaliciones gubernamentales multipartidistas debieron enfrentar los graves problemas de la posguerra: la destrucción de una parte muy importante del aparato productivo, millones de seres con hambre, enfermedades, pérdida de casas, vuelta a sus hogares y empleos de los millones de desmovilizados.

Fueron enormes los esfuerzos realizados y gigantescos los sacrificios de esos pueblos para poder salir de la situación de emergencia y recuperar condiciones elementales de vida. En varios países se recurrió a las expropiaciones de bienes y servicios, y el Estado fue eje del ahorro e inversión necesarios para impulsar un nuevo crecimiento.

Aprovechando las necesidades de inversiones frescas y provisión de recursos materiales ingentes, Estados Unidos aprobó un agresivo programa de apoyo a la reconstrucción de los países europeos: el Plan Marshall, condicionando su aplicación a una serie de medidas que permitieran la expansión del capital estadounidense en Europa y la eliminación de la izquierda no socialdemócrata de los gobiernos. Ello generó graves problemas políticos en los países occidentales.

En los países de Europa Oriental liberados por el ejército soviético, el avance de los partidos comunistas sobre sus aliados socialistas, agrarios, liberales y cristianos para crear las democracias populares, generó una enorme tensión entre los dos bloques. En los Balcanes, el mariscal Tito y el Partido Comunista unieron a las cinco repúblicas componentes de Yugoslavia y proclamaron su plena independencia frente a Stalin para evitar que los acuerdos entre las grandes potencias los condujeran a una derrota semejante a la que habían sufrido las guerrillas griegas a manos de las tropas inglesas.

Estos movimientos del ajuste internacional se expresaron de inmediato en la FSM, que se manifestó solidaria con las luchas sindicales que tenían lugar en diversos lugares. Durante la reunión del Comité Ejecutivo celebrada en noviembre de 1947, el TUC propuso que la FSM apoyara la política del Plan Marshall, pero no encontró eco en la mayoría de los miembros. En respuesta, en febrero de 1948 el TUC y la CIO, con el apoyo de la AFL, celebraron en Londres una conferencia con representantes de los 16 países europeos sujetos al Plan; ahí acordaron crear un Comité Consultivo Sindical (TUAC, por sus siglas en inglés) ante el organismo encargado de la ejecución del Plan: la Organización Europea de Cooperación Económica, hoy Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La unidad europea se fracturó y con ello las organizaciones occidentales plantearon la creación de una nueva confederación sin la influencia de los soviéticos ni los comunistas. A principios de 1949 el TUC y la CIO manifestaron su decisión de separarse de la FSM para convocar, en diciembre de ese año, al Congreso Constituyente de la CIO-SL.

NUEVA DIVISIÓN DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL: EL PAPEL DE LA GUERRA FRÍA

La declaración constitutiva de la CIO-SL señala que fue creada para:

... unir a los trabajadores organizados en sindicatos libres y democráticos del mundo, y ofrecerles un medio de consulta y colaboración mutuas a efecto de promover los fines aquí expuestos [...] La CIO-SL proclama el derecho del individuo a la justicia social; al trabajo y elección del empleo; a la seguridad de dicho empleo y de su persona; a la defensa de sus intereses junto a los otros individuos, mediante el establecimiento de sindicatos de trabajadores y afiliación a los mismos, que serán libres instrumentos de

negociación y que derivarán su autoridad de sus miembros; y disponer de medios democráticos para cambiar su gobierno.

El surgimiento de la CIOSL significó la ruptura de la muy reciente unidad sindical mundial y la confirmación de una tendencia histórica en el sindicalismo: su división ideológico-política y la ausencia de autonomía frente a los partidos: socialdemócratas, comunistas y democristianos. Sin embargo, esta fractura orgánica tuvo razones más profundas que las ideológicas, los estilos de trabajo o las discrepancias de los líderes. Se explica por la pugna del poder mundial entre las dos superpotencias triunfadoras en la guerra, fenómeno conocido como *guerra fría*, en la que el principio rector fue la “contención del comunismo”, doctrina elaborada por el embajador estadounidense en Moscú en tiempos del presidente Franklin D. Roosevelt, George Kennan, y adoptada por el presidente Harry Truman como doctrina Truman o *Pax Americana*. Churchill acuñó la expresión *corrina de hierro* para señalar la inexorable fractura de la alianza.

La política de contención del comunismo condujo a la inmediata ruptura de las relaciones de colaboración creadas al calor de la guerra, de “la gran alianza”, como la había llamado el presidente Roosevelt; significó la separación en dos campos políticos y económicos, la creación de dos bloques militares hostiles, la división de las organizaciones unitarias, la expulsión de los socialistas y comunistas de los gobiernos populares surgidos luego de la derrota del fascismo en Francia e Italia. La contención explica las guerras de Corea, Vietnam, Camboya, Filipinas, Afganistán, entre otras, y las invasiones estadounidenses a Guatemala, Santo Domingo, Bahía de Cochinos, Granada y Panamá. Como parte de la dinámica de la guerra fría, el movimiento sindical internacional profundizó su división al apoyar o rechazar la política de una u otra superpotencia.

Otro factor muy importante que explica la división del sindicalismo internacional en esos años fue el inicio de un nuevo ciclo de acumulación y crecimiento económico de todos los países del mundo, originado en la reconstrucción de las economías en el periodo de la posguerra y la expansión que mantuvieron durante casi 30 años, entre 1945 y 1975. En esos años el papel impulsor de los Estados y, posteriormente, sus políticas de crecimiento y regulación, generaron un amplio ciclo virtuoso de empleo y redistribución de ingresos que fue la base del denominado Estado de bienestar social, apoyado en pactos sociales entre los sectores productivos: menos conflictos a cambio de beneficios seguros y verificables para todos. Esos fueron años

dorados en donde los países capitalistas y socialistas alcanzaron los más altos niveles de empleo, de seguridad social y bienestar, de promoción y ascenso social, de integración y cohesión social. Fue la etapa de los grandes acuerdos sociales, como los Consejos Económicos y Sociales en Europa. Al final del ciclo, en Europa cayeron las tres más largas dictaduras de ese tiempo; las de España, Grecia y Portugal, que eran un obstáculo para el impulso de la integración europea y el desarrollo de esos países.

La expansión capitalista significó un reto para los sindicatos de los países occidentales: acuerdo o rechazo a las políticas de crecimiento con el Estado y los empresarios. En la CIOSL militaban los sindicatos de Estados Unidos, Gran Bretaña, los países escandinavos, Holanda y Alemania Federal con una larga cultura de acuerdos sociales: el *new deal* en Estados Unidos, los acuerdos de principios de siglo en Suecia, entre otros. Estos sindicatos encontraron en dicha etapa de expansión, aliento y justificación para mantener su política de acuerdos negociados, de conciliación de clases y de apoyo a las políticas expansionistas. Baste el ejemplo de la frase “lo que es bueno para la General Motors es bueno para Estados Unidos”, para ilustrar la lógica descrita. Para la OIT estos fueron los años dorados, ya que se alcanzaron nuevos acuerdos para regular el trabajo y darle sentido al tripartismo con el que empresarios y gobiernos controlan a los asalariados.

Pese a la contención que implicaba la guerra fría, ésta fue incapaz de impedir la reducción del espacio geopolítico del imperialismo: las revoluciones anticoloniales y antiimperialistas tuvieron éxito, especialmente en China, Vietnam, India, Indonesia, Egipto, Cuba y Argelia, y abrieron espacio para la formación del tercer mundo y su expresión política, el Movimiento de los Países No Alineados.

En los países del campo socialista, el año 1956 representó una grave sacudida, pues en Polonia y Hungría se desataron fuertes movimientos sociales de oposición, que concluyeron, en el segundo caso, con la entrada de los blindados soviéticos. En 1962 ese espacio geoestratégico registró una fuerte división entre la URSS y China, cuyas consecuencias fueron la separación de un grupo importante de partidos comunistas, sobre todo de Asia. En 1968, el Partido Comunista de Checoslovaquia emprendió una serie de reformas económico-políticas para darle un nuevo aliento democrático al régimen socialista, la llamada Primavera de Praga, que fue cancelada por la invasión de las tropas soviéticas y el derrocamiento del primer ministro Alexander Dubcek. Estos acontecimientos implicaron fuertes sacudidas para los partidos y los sindicatos de numerosos países occiden-

tales, que criticaron la política intervencionista de la URSS y fueron el pie para generar, a finales de los años ochenta, la corriente eurocomunista con posiciones propias e independientes.

Tales hechos debilitaron las relaciones de colaboración y solidaridad que se suponía eran fundamento del internacionalismo proletario. Empero, éste era utilizado por Moscú para reivindicar la disciplina en su campo. A partir de esta nueva realidad, el internacionalismo proletario dejó de entenderse como política de Estado y fue reivindicado como política concreta de apoyo y solidaridad entre sindicatos de diversos países. La FSM resintió fuertemente estas críticas por alinearse a las posiciones del CCSS. Para los años ochenta, la Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) y la CGT de Francia, que habían presidido la FSM, se desligaron de ella.

A finales de la década de los setenta, surgió en Polonia un poderoso movimiento sindical independiente, Solidarnosc, que recibió apoyo de Estados Unidos y varios países europeos, así como de la CIOSL, la CMT —hasta 1968 CISC—, la Iglesia católica y otras instancias. Derrotado por un golpe militar, 10 años más tarde resurgió con mayor potencia y logró derribar al régimen prosoviético. Este movimiento coincidió con otros en el resto de los países del Pacto de Varsovia. Así, la caída de Muro de Berlín en 1989, que dio paso a la reunificación de Alemania y la posterior implosión de la Unión Soviética, marcaron el fin de la guerra fría. Desaparecieron los dos bloques antagónicos.

Los saldos sindicales del fin de la guerra fría muestran que la FSM salió debilitada debido a que las centrales sindicales de los países del Este europeo perdieron su estatus anterior de exclusividad, lo que significaba ser sindicato único, con grandes recursos materiales, económicos, políticos, técnicos y cuadros, y con un amplio campo para administrar el empleo, la salud, la formación y el descanso. De inmediato aparecieron otras corrientes sindicales respaldadas por la CIOSL y la CMT, y creció la competencia entre ellas.

La liquidación del régimen de propiedad social y la consecuente aparición de la propiedad privada ha significado para centenas de millones de trabajadores y jubilados un verdadero infierno, ya que con ello se esfumaron las garantías antes prevalecientes y los trabajadores fueron condenados a subsistir en condiciones miserables, sin organización suficiente y sin esperanza alguna de obtener empleo o contar con salarios y pensiones suficientes para sobrevivir.

FIN DE LA EXPANSIÓN, REAJUSTE ESTRUCTURAL Y NUEVA DINÁMICA GLOBALIZADORA

El largo ciclo de acumulación y expansión económica terminó entre 1968 y 1975. El primer año significó fuertes movilizaciones estudiantiles y de trabajadores en Francia, Italia, Checoslovaquia y México, entre otros lugares. El segundo, el arribo al poder en Gran Bretaña del Partido Conservador y su primera ministra, Margaret Thatcher, cuyas políticas estaban dirigidas a cambiar las bases de acumulación y crecimiento del capitalismo. A diferencia de la etapa anterior, el Estado dejaba de ser centro de acumulación y este lugar era ocupado por el núcleo duro del capitalismo financiero y las grandes empresas multinacionales. Eso implicó la privatización de las empresas públicas y la desindustrialización, la destrucción de activos para crear nuevas empresas tecnológicamente avanzadas, reformas laborales para reducir de manera drástica el empleo garantizado por contratos, la aplicación de la flexibilidad laboral —pago por hora, jornadas parciales, disminución de derechos sindicales y sociales, subcontratación y transferencia de empresas a otros países—, reformas en los sistemas de salud pública y pensiones. A estas políticas se les calificó de neoliberales; “el mercado es todo, el Estado estorba y hay que eliminarlo”, proclamaban los epígonos del capitalismo salvaje, quienes en 1978 ganaron la Presidencia de Estados Unidos con Ronald Reagan.

A partir de esos años, la ofensiva monopolista de las multinacionales cobró un enorme impulso con las políticas dictadas desde el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. La reestructuración mundial tenía timón y timonel. Como una enorme marea, sus recomendaciones recogidas en el Consenso de Washington se convirtieron en ley y acción cotidiana. Su objetivo: crear condiciones para que la nueva globalización capitalista operara en todo el planeta; así, los países se vieron obligados a aplicar políticas librecambistas, a dismantelar arancelariamente sus fronteras, a desregular toda la legislación e instituciones que garantizaran condiciones para un desarrollo propio, a privatizar empresas estratégicas, a enajenar activos productivos. Para ello no importaron acuerdos nacionales o internacionales, ni derechos conquistados; el tema era crear condiciones para maximizar ganancias, cualquiera que fuera el mecanismo o el precio político.

El dismantelamiento del Estado de bienestar social fue uno de sus objetivos; los sistemas de salud y de pensiones, al igual que el educativo, se convirtieron en nuevos mecanismos de acumulación privada y de discrimi-

nación social. El costo de esta situación recayó sobre los trabajadores: el empleo se redujo drásticamente con la desaparición de ramas industriales enteras: siderúrgica, naviera, metal-mecánica, textil, etcétera. El libre mercado permitió importar mercancías de países productores en donde la mano de obra tiene menor precio. Así, se creó un círculo virtuoso para el capital global: sacaban sus capitales del centro a la periferia, de donde importaban mercancías de menor costo y vendían con una plusvalía extraordinaria.

El desarrollo del capitalismo contemporáneo, con toda su riqueza y patrones de consumo, nos muestra que la victoria y la hegemonía de Estados Unidos no representan mejores condiciones de vida y de trabajo para la inmensa mayoría de la población mundial, ya que el modelo globalizador impulsado por 200 megacorporaciones, lejos de crear cohesión, provoca desintegración para favorecer a grupos reducidos y deja a la inmensa mayoría en condiciones de miseria y hambre. El volumen de sus ventas es superior al producto nacional bruto de todos los países del mundo, a excepción de los nueve mayores.

Estos conglomerados tienen un poder económico equivalente al de 182 países. Sus ingresos globales de 7.1 trillones de dólares representan casi el doble del poder económico de las cuatro quintas partes más pobres de la humanidad, cuyos ingresos totales son de sólo 3.9 trillones de dólares. Pese a su enorme poder y capacidad para generar beneficios, estas corporaciones transnacionales son implacables destructoras de empleo; en conjunto, dan trabajo a menos de .03% de la población del mundo. Se trata de grandes oligopolios industriales, comerciales, financieros y de comunicaciones; 96% de ellos tienen su sede central en ocho países.

Esto ha ampliado aún más la brecha entre países ricos y pobres. Los primeros se apropian de 83% del Producto Interno Bruto (PIB), controlan 82% del comercio mundial, 95% de los créditos concedidos en el mundo y 95% del gasto total en investigación y desarrollo, pero sólo representan a 20% de la población del planeta.

En el polo contrario, 1,200 millones de personas sobreviven con menos de un dólar diario; 2,400 millones carecen de agua corriente y alcantarillado; casi 3,000 millones subsisten con dos dólares diarios. Mientras tanto, los activos unidos de los tres multimillonarios más importantes rebasan el PIB de los países más subdesarrollados, con 600 millones de habitantes.

La acumulación del capitalismo contemporáneo funciona en razón del predominio de la circulación financiera internacional, su forma más parasitaria y especulativa. Alrededor de 95% del capital que se moviliza por los

circuitos financieros internacionales es de carácter especulativo. Y más de 90% de las transacciones mundiales en divisas corresponde a movimientos de compra y venta por lapsos inferiores a ocho días, casi la mitad de ellas en periodos de dos días o menos. En estos movimientos el crimen organizado es un actor de creciente importancia.

Las políticas neoliberales han impuesto la desregulación y la liberalización de los flujos financieros. La globalización es el resultado de un proyecto promovido por oligarquías financieras multinacionales y ejecutado por los gobiernos que las representan. No un fenómeno “natural”, consecuencia de los avances científicos y tecnológicos en el campo de la informática y la comunicación.

Esa “desregulación” y “libre circulación de capitales” es una nueva modalidad de regulación, sólo que en lugar de descansar en normas impuestas por poderes públicos teóricamente responsables ante la ciudadanía y controlables por ella mediante el sufragio universal, ahora se sustenta en normas y estándares impuestos por el puñado de oligopolios que controlan a los mercados y fijan a su antojo las reglas del juego que mejor sirven a sus intereses.

LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL, CAUSA DE LA CRISIS SINDICAL

Las políticas neoliberales de privatización, la liquidación del control estatal y público sobre los sectores estratégicos de la economía y la eliminación de toda forma de la supervisión de los monopolios privados han socavado el desarrollo económico y social, especialmente en los países en vías de desarrollo; han acentuado la pobreza y la desigualdad social, y desatado el desempleo masivo, el empobrecimiento y la exclusión social a escala tanto nacional como mundial.

Esto ha generado una crisis sindical planetaria, caracterizada por el crecimiento del desempleo formal, al mismo tiempo que se incrementa el subempleo, el trabajo marginal y de mala calidad. Los niveles salariales reales se han reducido y han aparecido nuevas formas de pobreza y capas desfavorecidas: jóvenes, mujeres y ancianos. Los niveles de protección social han caído, los sistemas de pensiones se están privatizando, el número de sindicalizados disminuye, los recursos materiales de los sindicatos son menores, los derechos laborales y sindicales se ven reducidos. En suma, los

saldos del fin de la guerra fría y de la globalización han sido muy negativos para los trabajadores del mundo.

Las tres confederaciones internacionales (CIOSL, CMT y FSM), al igual que las centrales nacionales no inscritas en éstas, desde hace ya más de 10 años estudian y obtienen conclusiones semejantes acerca del impacto de la globalización sobre el conjunto de los trabajadores. Todas concuerdan en que el desafío de las multinacionales es un reto de vida o muerte para el sindicalismo. Los primeros en responder a este reto fueron los grandes SPI de la CIOSL, las UIS de la FSM y las Federaciones Internacionales Profesionales (FIP) de la CMT, cada una por su parte y sin coordinación entre sí. Los sindicatos de industria constituyen la base de estas organizaciones, que a partir de los años ochenta han centrado su atención en los fenómenos de la globalización, tras constatar que “las multinacionales son la forma de empresa más antisindical que ha existido y también la más exitosa para destruir, debilitar y desvirtuar las organizaciones sindicales”.

La respuesta sindical ante estos fenómenos fue buscar el fortalecimiento de los sindicatos nacionales por empresa a fin de intercambiar experiencias y promover la coordinación multinacional. En este campo se han alcanzado tres tipos de respuestas:

- En algunas empresas multinacionales se ha logrado coordinar negociaciones y acciones reivindicativas, especialmente en empresas automotrices, químicas, farmacéuticas, alimentarias, de telecomunicaciones y bancarias, en su mayoría europeas. Sin embargo, no ha sido posible crear sindicatos internacionales de empresa ni contratos colectivos. No obstante, esas primeras coordinaciones de lucha y solidaridad marcaron una pauta a seguir: en varias multinacionales se crearon Comités de Empresa donde participan representantes de empleados y obreros junto con administradores responsables, que se reúnen cada año para intercambiar información pertinente sobre los planes de producción y propuestas de cambios estructurales. En algunos casos los sindicatos consideran que estos comités pretenden sustituir su representación.
- El segundo tipo de respuesta proviene de procesos de integración económica exitosos, como la Unión Europea en 1998, que formuló una directiva para crear Consejos de Empresa europeas ubicadas en tres o más países y que cuenten con más de 200 trabajadores por país. Esta directiva tiene un gran impacto, ya que son muchas las empresas de esa dimensión. A partir de esa iniciativa, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), organización ampliamente plural, ha podido articu-

lar de una mejor manera su actividad e impulsa jornadas europeas de acción sindical.

- La experiencia de los Consejos de Empresa europeos ha tenido repercusiones, pues ha dado lugar a que se plantee la formación de Comités de Empresa Internacionales, como en el caso de la banca, donde los grandes grupos, como el Natwest de Gran Bretaña, el Deutsche Bank de Alemania y el BBV de España, han ensayado la formación de este tipo de comités, que carecen del poder de negociación contractual. En varios casos el argumento presentado por los empresarios es que al no haber legislación internacional que obligue a la negociación global, ellos respetan las leyes nacionales de cada país.

Otra respuesta de los SPI ha sido asumir la globalización y la necesidad de organizarse en esa dirección. Así, varios de ellos se han fusionado; por ejemplo: a partir de cuatro SPI que funcionaban hasta 1998 en los sectores de telecomunicaciones, finanzas y banca, servicios de salud y comercio, se creó en Viena la Red Internacional de Sindicatos (Union Network International, UNI), con 15 millones de afiliados.

De igual forma, en el 2001 los SPI conformaron la Federación de Sindicatos Globales (GUF, por sus siglas en inglés), mejor conocida por Global Unions, integrada por 10 SPI, junto con el Comité Asesor Sindical de la OCDE (TUAC-OECD) y la propia CIOSL.

Las intervenciones de las tres confederaciones internacionales para controlar la acción de las multinacionales han permitido la negociación —tanto en la OIT como en la OCDE y la ONU— de códigos de conducta, como la *Declaración tripartita de la OIT sobre principios concernientes a las empresas multinacionales y a la política social*. Varios códigos de conducta dieron lugar al *Acuerdo marco internacional para empresas y corporaciones transnacionales*, elaborado por el Centro sobre Corporaciones Transnacionales de la ONU, o las *Directrices para empresas multinacionales de la OCDE* y el *Sistema informativo sobre operaciones transnacionales* de la Comisión de la Comunidad Económica Europea sobre corporaciones transnacionales. Estos importantes textos requieren de una vigilancia sistemática a fin de que sean aplicados, tarea que los sindicatos nacionales afectados no llevan a cabo.

DIVIDIDOS PERDEMOS TODOS. SE INICIAN LOS DIÁLOGOS

Al final de la guerra fría, la lucha solidaria contra la dictadura militar en Chile o el régimen segregacionista del apartheid en Sudáfrica, las guerras en Afganistán, los Balcanes o el Cáucaso, y la acción en la OIT acercaron a las organizaciones internacionales, se establecieron diálogos y se fortaleció la confianza entre ellas.

En el 2000, el XVII Congreso de CIOSL, realizado en Durban, Sudáfrica, reconoció:

... avances en las campañas globales de lucha contra la explotación y fomento de los intereses de la clase trabajadora [...] Pero tenemos que hacer mucho más aún. Examinar exhaustivamente las prioridades, estrategias y estructuras, abordar los enormes desafíos que plantea la ideología del libre mercado y los radicales cambios tecnológicos. Este proceso debe ser audaz y amplio y debe sentar las bases para la renovación del movimiento y la reiteración de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras a organizarse y a procurar colectivamente mejorar sus vidas [...]

El Congreso instruye al Comité Ejecutivo, al Comité Directivo y al secretario general que organicen una amplia revisión de las relaciones estructurales y de los medios de cooperación de la CIOSL, tanto al interior de sus propias estructuras como en su relación con otras organizaciones sindicales internacionales.

En septiembre del 2001 se realizaron pláticas sobre la situación del movimiento sindical entre la CIOSL y la FSM. Esta última declaró:

... todos los sindicatos están de acuerdo en que las tendencias y los desarrollos que vienen prevaleciendo resultan inaceptables y que si continúan, causarán daños irreparables a la sociedad y al mundo en el que vivimos. [...] También vemos que las razones de los desarrollos negativos, a pesar de sus distintas formas en los diferentes países y regiones tienen una naturaleza global y general, por lo que se necesita una respuesta global y general [...] los sindicatos se consideran a sí mismos afectados y responsables. Ellos reconocen su papel especial y potencial de organizaciones profundamente arraigadas en la sociedad y creen que tienen el mandato de sus miembros para revertir la situación. Sin embargo y desafortunadamente, los sindicatos a niveles nacional, regional e internacional son débiles, marginados o están divididos.

La primera cosa que debe hacerse es que los sindicatos unan sus esfuerzos en una sola dirección, o sea, que busquen la forma de unirse (o fusionarse), de cooperar. Parece que esta es la valoración de casi todos los sectores del movimiento sindical.

Ante la pregunta: *¿cómo cooperar?*, la FSM afirmó:

... hay distintas posibilidades aunque lo primero consiste en entrar en diálogo. Para iniciar ese diálogo las partes implicadas deben acordar los principios que regirán sus relaciones. En lo último hay largas tradiciones: el respeto hacia la soberanía y la independencia de cada organización sindical, la igualdad y el respeto mutuo y la no-injerencia en los asuntos internos de los unos y los otros. Esa cooperación debe llevarse a cabo sobre bases honestas y únicamente en defensa de los derechos e intereses de los trabajadores y en torno a los temas de común acuerdo...

No obstante estos planteamientos positivos, algo debió de haber ocurrido porque más tarde se perdió la comunicación y luego vinieron otros hechos que volvieron a enfriar la relación. En especial, la FSM afirmó que era discriminada en la OIT, en donde los avances de la negociación con la CMT significaron la elección de cuatro de los miembros de esta confederación en cargos de representación en el Consejo de Administración; en tanto, la FSM no tuvo presencia en ese Consejo y lo mismo ocurrió con el representante de la Federación Nacional de Sindicatos de China (FNSC), que fue eliminado de la representación en el sector laboral.

Durante el X Congreso de la CES, realizado en Praga en 2003, el presidente de la CIOSL, Guy Ryder, presentó conclusiones del mandato recibido por parte de su Congreso y propuso pasar de la división a la unidad sindical internacional para hacer frente a las multinacionales. Señaló que la experiencia de 30 años de historia de la CES proporcionaba pruebas contundentes de los beneficios de la unidad sindical y había demostrado que el pluralismo y la diversidad podían perfectamente florecer en una organización democrática unificada.

Meses después, en noviembre del 2004, el Informe del Comité Ejecutivo del XVIII Congreso de la CIOSL, celebrado en Miyazaki, Japón, propuso respuestas a interrogantes planteadas en la consulta a las organizaciones miembros:

Unidad es sinónimo de fuerza y los beneficios que tendría la unificación de las fuerzas democráticas e independientes del movimiento sindical mundial son evidentes. Nuestro movimiento tiene interés natural en conseguir agrupar a todos los trabajadores y trabajadoras en una única organización a escala mundial.

Sin embargo, cuando anotó cuáles serían las fuerzas a unificar, las redujo a la CMT, con la cual ha mantenido un diálogo a lo largo de varios decenios, en los que la Central planteó desarrollar la cooperación, pero no la incorporación a la CIOSL. Durante los últimos cinco años hubo varias reuniones en donde las dos confederaciones fueron acercando posiciones, hasta llegar a formular el texto *Principios básicos para una nueva organización sindical internacional*, que sería la base de la Declaración de Principios y el Estatuto de la organización.

El objetivo de la CSI será:

... reforzar la efectiva representación de los trabajadores en la economía global. Para aportar respuestas convincentes a la globalización, para incrementar y elevar su papel en la sociedad, los sindicatos necesitan llegar a los numerosos millones que no cuentan entre sus filas y ganar terreno e influencia en relación a las empresas y gobiernos.

La creación de una nueva organización unificada equivaldría a dar una firme señal de las intenciones y de la ambición de nuestro movimiento, una llamada al acercamiento y mejoría de nuestra credibilidad, legitimidad y representatividad [...] Una nueva internacional sindical no es sino un paso más hacia el nuevo internacionalismo sindical [...] una herramienta muy efectiva si adoptamos todas las demás medidas para convertirla en realidad.

En cuanto a quiénes podrán formar parte de ella, se apuntó:

... el proceso [...] de tener éxito deberá resultar de la libre adhesión de centrales nacionales independientes y democráticas afiliadas a la CIOSL y a la CMT y posiblemente de otras, a una organización unificada. Ninguna organización que no cumpla con los criterios del sindicalismo democrático e independiente podría ser admitida.

Se reconoció que la fuerza de la futura organización irá más allá de la suma de las dos y que:

... contactos con centrales nacionales independientes muestran bastante interés en formar parte de una internacional unificada. Los límites de este tipo de expansión quedarán establecidos claramente por los criterios de democracia e independencia sindical, no se trata en modo alguno de intentar crear una especie de Naciones Unidas de sindicatos que dé cabida a cualquiera.

El informe presenta respuestas respecto al tamaño e importancia de la CMT:

... la membresía y los recursos de la CMT son inferiores a los de la CIOSL [...] (17 millones frente a 151 millones de miembros) [...] Pero la CMT podría aportar afiliadas excelentes y activas, contribuyendo a aumentar la influencia de la nueva internacional.

Desde la perspectiva de los recursos, apunta que:

ambas organizaciones dedican una enorme cantidad de tiempo y esfuerzos para gestionar las relaciones internas y frente a otras instituciones: OMC [Organización Mundial de Comercio], BIRF [Banco Interamericano de Reconstrucción y Fomento], FMI [Fondo Monetario Internacional] y la Unión Europea [...] habría ciertas ventajas en la consolidación de estructuras paralelas, y oficinas en Ginebra y Washington.

Señalemos tres temas complicados en el proceso de unificación. La CMT nació de la CISC y por lo tanto reclama el derecho de preservar el contenido ideológico de su expresión histórica, para lo cual planteó crear una fundación encargada de desarrollar temas educativos y culturales, lo que es contrario al carácter plural de la nueva confederación, además de ser una limitación para el desarrollo de la organización en países donde no es predominante la Iglesia católica.

Un segundo tema es el papel de las organizaciones regionales, ya que en la CIOSL éstas forman parte integral de la Confederación, en tanto que en la CMT tienen una mayor autonomía política y financiera. Un tercer tema muy serio es el de las 10 Federaciones Sindicales Internacionales que sustituyeron en la CIOSL a los SPI agrupados ahora en la Federación de Sindicatos Globales, las cuales gozan de considerable autonomía y recursos, razón que impidió a la CIOSL negociar su integración. Por su parte, la CMT cuenta con ocho FIP, que forman parte de su estructura, con voto en

los órganos de dirección. Finalmente, las Federaciones Sindicales Internacionales señalaron que en el proceso de la fusión, al igual que en otras cuestiones, son actores autónomos y que los contactos mantenidos con sus homólogos de la CMT deberán tratarse caso por caso.

El XVIII Congreso de la CIOSL finalmente aprobó la resolución *Globalizar la solidaridad-establecimiento de un movimiento sindical mundial para el futuro*; en su apartado “Un mundo que cambiar”, se establece:

1. El Congreso reconoce que muchos de los complejos y crecientes retos a que se enfrenta el movimiento sindical en todo el mundo son una consecuencia directa de, o están estrechamente vinculados con, el actual modelo de globalización y la presión que ejerce sobre los derechos de los trabajadores/as y sus condiciones de trabajo.
2. Los principios y valores perdurables del movimiento sindical están sometidos a constantes ataques como consecuencia de la imposibilidad de garantizar una regulación social de los mercados globales, la falta de voluntad por parte de los dirigentes políticos para abordar esta cuestión, y la facilidad con que muchos empleadores están dispuestos a explotar este déficit social mundial. Así pues, millones de trabajadores y trabajadoras quedan sin protección, sujetos a la explotación, y se les niega el acceso a sus derechos fundamentales.
3. Globalizar la solidaridad, construyendo un internacionalismo sindical realmente eficaz, constituye un reto permanente y crucial para todos los sindicalistas, y reviste una importancia capital para el futuro del movimiento sindical.
4. [...] El Congreso afirma que estas políticas sólo pueden tener el impacto que se requiere si los métodos y la organización del movimiento sindical internacional se ajustan plenamente a los retos que se le presentan, y que los actuales métodos y estructuras resultan inadecuados para la tarea de transformar la globalización. La acción sindical internacional debe estar profundamente implantada en el trabajo de las organizaciones sindicales nacionales, y ha de responder eficazmente a las necesidades y preocupaciones de los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, mediante una combinación de defensa, movilización y campañas. Más que nunca antes, se requiere un efectivo apoyo internacional a la sindicalización.
5. [...] Luchar a favor de los derechos de los trabajadores en la economía global seguirá siendo la piedra angular de nuestra acción, y deberá estar acompañada por una acción sindical internacional más firme y más efec-

tiva en relación con el mercado laboral global. El Congreso instruye por tanto al Secretario General para que intensifique los esfuerzos de la CIOSL a fin de trabajar conjuntamente con grupos políticos y otras organizaciones de la sociedad civil que compartan los valores y objetivos del movimiento sindical internacional [...].

6. El Congreso declara la determinación de la CIOSL a hacer frente a los problemas que encuentran los sindicatos en todo el mundo, a reflexionar en profundidad sobre los cambios que deben introducirse en la organización y los métodos de trabajo del movimiento sindical internacional, y hacer lo posible para aplicar estos cambios. Estos cambios deberán abordar la importancia de eliminar la pobreza creando empleos decentes para hombres y mujeres, superando ciertos obstáculos al desarrollo como por ejemplo la deuda externa y las políticas neoliberales de las instituciones económicas internacionales, como son el FMI, el Banco Mundial y la OMC, respetando el derecho de educación para todos y promoviendo el aprendizaje a lo largo de toda la vida. La CIOSL debe ser capaz de incrementar su capacidad para promover la sindicalización y la negociación colectiva, trabajando en colaboración con las FIP, y responder mejor a las necesidades de las mujeres, los trabajadores/as migrantes y la juventud. El Congreso reafirma el compromiso de la CIOSL a hacer frente al reto de globalizar la solidaridad, y lanza un llamamiento a todas las organizaciones sindicales libres y democráticas para trabajar juntas con miras a un nuevo internacionalismo sindical [...]

Más adelante, en el apartado “Hacia la unificación”, el documento de la CIOSL señala:

14. Convencido de que hoy en día, la unidad sindical a nivel mundial resulta crucial para garantizar la representación efectiva de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras en la economía global;
15. Convencido también de que lograr dicha unidad es una tarea urgente para el movimiento sindical internacional, y que se dan actualmente las condiciones necesarias para ello;
16. El Congreso decide comprometer solemnemente a la CIOSL a la creación de una nueva confederación sindical internacional, basada en los valores, principios y objetivos establecidos en el apéndice a esta resolución, así como en el pluralismo y la democracia internos.
17. La CIOSL se suma a la CMT en un llamamiento a las centrales sindicales nacionales independientes y democráticas que no cuenten con ninguna

afiliación a nivel mundial, para emprender este proceso y participar en el establecimiento de la nueva confederación.

18. El Congreso subraya la importancia de que las afiliadas hagan suyo y participen en este proceso a nivel nacional. Se encomienda por tanto al Secretario General que prepare un documento de consulta, recogiendo las decisiones del Congreso, a fin de promover el diálogo y la plena participación en el proceso.

Por su parte, la CMT aprobó en su XXVI Congreso, realizado en Houffalize, Bélgica, en noviembre del 2005, la siguiente resolución:

El Congreso ratifica las orientaciones adoptadas por el 208 Comité Confederal en Yakarta (Indonesia) 2003. Las resoluciones tomadas por el Comité Confederal en Casablanca (Marruecos), 2004. Con el fin de crear con la CIOSL y otras organizaciones democráticas independientes una nueva organización sindical mundial, unitaria, pluralista, autónoma, solidaria, comprometida en la lucha por la justicia social.

La CMT emitió pronunciamientos en relación con los tres temas controvertidos: la preservación de los valores que dieron origen a la CMT, el papel de las organizaciones regionales y los Sindicatos Profesionales. El Congreso aprobó la iniciativa de varias organizaciones europeas de crear la Coalición por el Desarrollo Social (CDS):

... con objeto de fortalecer, en todo el mundo, el desarrollo de las organizaciones sindicales democráticas, autónomas, representativas y comprometidas a escala internacional, tal y como lo hicieron los programas y proyectos elaborados en el contexto de la CMT en el pasado. Hace un llamamiento a que las otras organizaciones, dentro y fuera de la CMT y que están dispuestas a apoyar el movimiento sindical del Sur, se sumen a la iniciativa de la CDS. [...] Decide con objeto de continuar con el diálogo internacional y el intercambio de experiencias, establecer la Asamblea Social Mundial (ASM) como un lugar de encuentro abierto a la reflexión y la profundización del sindicalismo de valores en el mundo.

En cuanto a las organizaciones profesionales, la resolución:

... aplaude el que se confirme la importancia del mayor grado posible de cohesión entre el nivel interprofesional y profesional y que desean cooperar estrechamente en su concreción, tanto a escala mundial como regional.

Sin embargo, aclaró:

... la CMT no puede aceptar que partes de la CMT se encuentren excluidas como consecuencia del cambio de estructura [...] de ahí la necesidad de establecer un periodo transitorio, así como medidas transitorias apropiadas, para permitir, en todos los sectores donde hay insuficiente o ninguna concertación entre las FIP de la CMT y las Global Unions, en pleno respeto a sus respectivos miembros y estructura, mantengan consultas constructivas sobre formas de cooperación de elección, teniendo en cuenta el proceso mundial.

EXPECTATIVAS LATINOAMERICANAS

La propuesta de fundar una nueva organización sindical internacional que dé respuesta a los desafíos de la globalización tuvo inmediata respuesta entre las centrales nacionales no afiliadas, las que con el apoyo de las centrales de Alemania (Federación de Sindicatos Alemanes, DGB); Francia (CGT); España (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, CCOO); Italia (CGIL); Brasil (Central Única de Trabajadores, CUT) y Portugal (Unión General de Trabajadores, UGT), constituyeron un “grupo informal de amigos” para promover la iniciativa en el mundo.

En América Latina, con el fraternal apoyo de la Fundación Friedrich Ebert, se realizaron reuniones con centrales progresistas: la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), la CUT de Brasil, la Coordinadora Sindical de América Central y del Caribe (CSACC), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Colombia, la Confederación de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Chile, Convergencia Sindical (CS) de Panamá, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) de México, la Plenaria Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) de Uruguay y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT-CIOSL). Estas centrales realizaron un balance del proceso de unificación sindical, la unidad desde la perspectiva latinoamericana y las expectativas de ingreso de las organizaciones no afiliadas a la CIOSL.

Además, en el Foro de Centrales Progresistas, realizado en México en mayo de 2006, se llevó a cabo un seminario con mujeres sindicalistas del Cono Sur y México, del cual se derivaron posteriores reuniones que dieron lugar a un importante documento con perspectiva de género para

ser considerado en el Congreso constituyente de la nueva central sindical mundial (ver anexo al final de este capítulo).

En septiembre de 2006, el doctor Juergen Eckl, responsable de la DGB para América Latina, África, Asia y Medio Oriente y miembro del Comité Ejecutivo de la CIOSL, estuvo en México, donde realizó conferencias con centrales sindicales no afiliadas a la CIOSL y reuniones bilaterales con la UNT, la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la CTM.

En Latinoamérica, el sindicalismo ha registrado cambios muy importantes en los últimos 30 años. Las dictaduras militares que asolaron el continente arrastraron consigo a una parte del sindicalismo oficialista, que se les plegó; en tanto, emergieron en todos estos años nuevas corrientes que impulsaron un sindicalismo clasista, de base, democrático, plural, independiente de patrones y gobiernos, autónomo y unitario. Las Confederaciones Unitarias de Trabajadores de Brasil, Chile y Colombia, junto a la nueva CAT de Argentina, la PIT-CNT de Uruguay y la UNT de México dan testimonio de esta nueva tendencia, misma que se vincula con el sindicalismo clasista de la Central Obrera Boliviana (COB) y la CGTP de Perú, entre otras. En la región, el sindicalismo corporativo al estilo de la Confederación General del Trabajo (CGT) de Argentina, la mexicana CTM y la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), entró en crisis con la misma crisis de los regímenes que apoyaron y los sindicatos de matriz cristiana se congelaron, como pasó en Chile.

Una nueva generación de dirigentes, provenientes de las luchas contra las dictaduras —o las *dicta-blandas*— ascendió a la máxima responsabilidad, aportando nuevas ideas y con deseos de cambiar la condición de los sindicatos. Son más abiertos y tienen mayor disposición al diálogo, pero no rehuyen la confrontación social. En los años noventa, la decisión de la CUT del Brasil de ingresar a la CIOSL significó un cambio de tendencia; el Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe (CPUSTAL), organización regional de la FSM, y la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) de la CMT vieron disminuir sus posibilidades de desarrollo. Al mismo tiempo, la coordinación intersindical en el Cono Sur, los países andinos y Centroamérica, permitió en cada caso dar respuesta a los problemas de la integración subregional y marcó nuevas formas de colaboración intersindical en la región y con los sindicatos europeos.

Las reuniones de las centrales independientes mostraron que éstas se inclinaban a ingresar a la nueva central. Sin embargo, una preocupación expresa de una parte de ellas fue aclarar en qué condiciones quedan la

Central de Trabajadores Cubanos (CTC), la Central Sandinista de Trabajadores de Nicaragua y la nueva Confederación Bolivariana de Trabajadores de Venezuela, las dos primeras miembros de la FSM, y la tercera en proceso de construcción, ya que estas organizaciones comparten puntos de vista y posiciones semejantes a las de la mayoría latinoamericana, como se ha expresado en las cuatro declaraciones de los Encuentros Sindicales de América Latina, el Caribe y la Unión Europea, realizados en Río de Janeiro, Madrid, la ciudad de México y Viena.

Otros temas fueron los alcances de la futura Confederación para coordinar la solidaridad y la consideración de que su fundación no es una meta sino sólo un momento de un proceso más complejo y largo. En relación con las formas de funcionamiento y dirección, se hizo hincapié en que deberían superarse las visiones verticalistas del sindicalismo anglo-estadounidense y que el proceso tenía que ser más democrático, representativo y con la participación de los latinoamericanos en todas las instancias de dirección. Se apuntó que la nueva internacional tenía que parecerse más a la CES que a la CIOSL, ya que la primera es plural y democrática, y organiza las acciones a escala de la Unión Europea.

LA UNIDAD TODAVÍA ES PARCIAL

Un tema presente fue el del alcance de la unidad internacional sindical, toda vez que —como se apuntó antes— las organizaciones por fusionarse suman 170 millones de sindicalizados y en el mundo debe de haber unos 550 millones. De acuerdo con datos de las confederaciones, la FSM cuenta con 200 millones y la FNSC con 160 millones. Estas cifras son oficiales y no hay manera de comprobarlas; la propia OIT ha dejado de elaborar estadísticas, sin embargo, estos datos indican que en el mundo hay una enorme mayoría de trabajadores no sindicalizados sin derechos básicos ni trabajo decoroso.

En respuesta a la iniciativa de unificación sindical internacional, en octubre de 2004 la FSM y la FNSC organizaron en Beijing el Foro Internacional sobre Globalización Económica y Sindicatos, donde dieron respuesta a la exclusión y fijaron sus posiciones:

... la enorme mayoría de las organizaciones sindicales en los países en vías de desarrollo constituyen la fuerza mayor del movimiento sindical internacional que carga con la importante responsabilidad de representar y proteger los derechos y los intereses de los trabajadores. Ellos deben involucrarse activamente en

los asuntos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [...] para mejor salvaguardar los derechos y los intereses de las grandes masas de trabajadores, activamente promover la aplicación de las normas internacionales de trabajo y dedicar más atención a la protección de las ventajas únicas y características de los países en vías de desarrollo en la economía y el comercio mundiales. [...]

Los modelos de desarrollo de los sindicatos son distintos porque los caracterizan factores diversos como el nivel de desarrollo económico y las circunstancias culturales en los distintos países. Por eso los sindicatos de diferentes países tienen derecho de elegir su propia vía de desarrollo en consonancia con sus propias condiciones nacionales y aspiraciones de sus trabajadores. En el movimiento sindical internacional debe primar el principio de igualdad, respeto mutuo y no-interferencia en los asuntos internos. Los sindicatos de todos los países grandes o pequeños deben ser tratados en pie de igualdad y tener los mismos derechos de participar en el movimiento sindical internacional [...]

Con vistas a reforzar la unidad y la cooperación entre los sindicatos, promover la amistad y el desarrollo, la FNCS, FSM, OUSA [Organización de Unidad Sindical Africana], CISA [Confederación Internacional de Sindicatos Árabes] y CGS crearán un Foro Sindical Internacional y propondrán los temas para la discusión en cada uno de los foros.

Entre las conclusiones, destacan cuatro: la mayoría de los trabajadores del mundo están en los países subdesarrollados; las diferentes condiciones nacionales determinan formas distintas de organización sindical; por lo que no puede haber un modelo único de desarrollo sindical, los sindicatos tienen derecho a elegir su propia vía de acuerdo con sus condiciones y aspiraciones y por ello convocan a crear un Foro Sindical Internacional. La respuesta va al fondo del problema: la reindustrialización global tiene como sujeto principal a los trabajadores de Asia; estudios prospectivos indican que en el 2020 la República Popular China será la primera potencia industrial del planeta, seguida de la India. China, y podríamos decir que Asia en general, se está convirtiendo en el taller del mundo, de la misma manera que lo fue Inglaterra en siglo XIX. Esto es resultado de la globalización que afecta de manera distinta a los países asiáticos que a los países ricos de occidente.

En septiembre del 2005, la FNCS, la FSM, y una treintena de las organizaciones más numerosas de Asia, África, América Latina y los países árabes, realizaron en Shanghai el Foro Internacional sobre la Globalización Económica y los Sindicatos, 2005. En la declaración final se subraya:

Los participantes opinaron que a pesar de sus diferentes afiliaciones internacionales y diferentes sistemas sociales e ideologías, en sus respectivos países deben llevar adelante un amplio debate sobre ambos temas en el espíritu del respeto mutuo, tratamiento en pie de igualdad, buscando las bases comunes, dejando de lado las diferencias para conseguir el progreso común. Estos intercambios y esta comunicación llevan a promover el desarrollo sano del movimiento sindical internacional y a establecer un nuevo orden del movimiento sindical internacional justo y racional.

... los sindicatos de todos los países, y en particular, los de países en vías de desarrollo deben reforzar la comunicación y el diálogo y promover la amistad y la cooperación. Los sindicatos en los países desarrollados deben desempeñar un rol más activo al enfrentar los retos de la globalización económica. Para este fin los participantes acordaron voluntariamente debatir y dar seguimiento a sus actividades en el momento apropiado.

Al tiempo que continuaron con el análisis de la globalización, el Foro volvió a plantear el tema de las diferencias y la unidad en la pluralidad. Esto implica que la FNSC no aceptará ningún tipo de “hegemonismo sindical” y que marchará con sus propios aliados por su propia senda, estando al mismo tiempo abierta a la colaboración en pie de igualdad.

RETOS DE LA NUEVA INTERNACIONAL SINDICAL

La fundación de la nueva CSI es un paso adelante en el camino para alcanzar la unidad orgánica del movimiento sindical mundial. Sin embargo, aún estamos muy lejos de pensar en la construcción de una Internacional que integre a la gran mayoría. Pese a que el proceso de globalización acerca a los seres humanos y les muestra las graves consecuencias de que no se establezcan mecanismos de control real, la presencia de culturas laborales diferentes prevalece y se convierte en un obstáculo todavía insalvable para lograr la unidad sindical global.

El análisis de la globalización nos demuestra que los rápidos cambios que está imprimiéndole al mundo entero conducen a la ampliación de la brecha entre los países ricos y los subdesarrollados, entre países en vías de desindustrialización y países en camino hacia la rápida industrialización. En ellos, las clases sociales sufren grandes mutaciones; en los primeros, la dinámica demográfica muestra un rápido envejecimiento que les crea serios problemas de salud y servicios públicos, al mismo tiempo que les exige in-

corporar millones de trabajadores migrantes; se están volviendo países parasitarios necesitados de sangre y energía de los migrantes, países cada vez más conservadores y temerosos de la incertidumbre sobre el futuro.

Para los sindicatos de estos países, las amenazas de la globalización son un mayor desempleo y el cambio de sus anteriores condiciones de vida garantizadas por el Estado de bienestar social. Las reformas a los sistemas de salud y pensiones amenazan a decenas de millones de trabajadores. Todo ello implica un sistemático debilitamiento de las estructuras sindicales, pérdida de efectivos y de su papel económico, social y político. Prueba de ello es la fractura que vive hoy el sindicalismo estadounidense: la AFL-CIO sufrió el desprendimiento de cinco de los más importantes y dinámicos sindicatos que, luego de una crítica a la política oficial de su organización, decidieron formar la Coalición Cambiar para Ganar (Change to Win Coalition, conocida como Win), con cuatro millones de miembros, para reivindicar el papel de los sindicatos, y abrieron sus filas a los millones de migrantes que no forman parte de los sindicatos y que se incorporan al trabajo productivo de esa nación.

En los países objeto de las inversiones directas de las empresas transnacionales, el escenario es otro: empleo creciente, destrucción de recursos naturales, enorme migración del campo a la ciudad, condiciones de trabajo industrial y de servicios con salarios miserables pero con expectativas de nuevos patrones de consumo individual occidentalizado, etcétera. En especial, en los países asiáticos se viven condiciones propias de las primeras etapas de acumulación de capital, y los sindicatos, aunque numerosos, están pasado de la etapa de corporativismo de Estado para cobrar lentamente autonomía como sujetos sociales. Son millones los nuevos trabajadores que se incorporan anualmente; por ejemplo, la FNSC hace 12 años reconocía que tenía inscritos 100 millones de trabajadores; ahora anuncia que son 160 millones; por su parte, India mantiene una rápida dinámica de crecimiento sindical. Ante esto, es indispensable entender que hay lógicas de crecimiento distintas, al igual que diferentes grados de madurez organizativa y de cultura laboral, y que esta etapa puede alargarse más de lo deseado si los sindicatos con más experiencia y desarrollo mantienen una actitud de exclusión, de hegemonía que nunca será aceptada por los sindicatos del sur.

La fundación de la nueva CSI es una respuesta a la ofensiva de las multinacionales que no aceptan el papel de los sindicatos como interlocutores globales. Por ello es muy importante que en la CSI se integren y coordinen las FIP a fin de poder establecer una estrategia de desarrollo sindical y de

defensa de derechos verdaderamente global, evitando el fortalecimiento del gremialismo propio del sindicalismo profesional. De igual manera, las organizaciones regionales deberán integrarse de una manera más dinámica; en ese campo, los avances alcanzados por la CES pueden ser un modelo a seguir. Las regionales de América y África de las dos fusionantes presentan pocos problemas de adaptación y representación. Empero, el gran tema sigue siendo Asia, en donde la suma de ambas es mínima frente a los que quedarán fuera.

Otro reto es el fundamentalismo católico que, aunque con flexibilidad, mantiene sus aspiraciones de supervivencia defensiva. Ello dará lugar a la prevalencia de otros fundamentalismos que pueden convertirse en excluyentes, como lo están demostrando diversos conflictos en el mundo entero, especialmente en países europeos, donde los trabajadores musulmanes crecen más rápidamente que ningún otro grupo y cuentan también con instituciones culturales y educativas con mucha influencia, las *madrasas*.

Un reto de gran importancia es evitar el *eurocentrismo* o la visión de que sólo lo que se hace en los países de la alianza atlántica tiene valor. En especial, la cultura del verticalismo centralista de matriz angloamericana, en donde la disciplina impera a partir de la cúspide. La CSI tendrá que recoger todas las experiencias de los sindicatos en el mundo y sus órganos de representación deben ser expresión del conjunto de sus organizaciones. Ello implicará un importante paso en contra de la burocratización imperante en muchas de las organizaciones.

Reconocer el papel de las mujeres en la vida productiva, social y política es otro de los desafíos. Datos recientes de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, en una investigación denominada *La membresía de los sindicatos europeos 1993-2003*, muestran que al tiempo que se reduce el número de sindicalizados en las principales economías —Alemania, Francia e Inglaterra, sólo Italia creció—, un cambio muy importante se está operando en la fuerza laboral: las mujeres representan porcentajes cada vez más altos de la fuerza de trabajo, especialmente en los países bálticos y escandinavos: Estonia (59.0%), Lituania (57.2%), Finlandia (53.5%), Suecia (51.6%) y Dinamarca (49.2%).

El estudio no aporta cifras sobre niveles salariales, responsabilidades ni calificaciones; sin embargo, es claro que la incorporación creciente de las mujeres al trabajo productivo es una de las grandes variables de larga duración determinadas por los cambios tecnológicos que conducen de la producción industrial a la de servicios e investigación. Por otra parte, al

igual que en Estados Unidos, los nuevos pobres son las mujeres solteras, los viejos y los jóvenes. Ello obliga a la CSI a establecer como uno de sus ejes principales de actividad el relativo al trabajo femenino, con un reconocimiento del pleno derecho de las mujeres a formar parte de los órganos de dirección, con políticas de afirmación positiva. Como lo han reclamado las sindicalistas mexicanas en el documento entregado al Pleno de la UNT y consensuado para el congreso de la nueva central sindical mundial, titulado *El nuevo movimiento sindical: una propuesta desde las trabajadoras en México* (ver anexo al final de este capítulo).

De todos los retos que tendrá la CSI, el más importante será que realmente funcione como organización internacional en defensa y ampliación de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores de todo el mundo, de manera unitaria, autónoma, democrática, plural, laica y participativa. Una de las conclusiones del IV Foro de las Centrales Sindicales Progresistas fue que aun cuando constituía un paso adelante, era sólo eso, un paso más en la larga marcha por la unidad sindical, el nuevo internacionalismo proletario y sindical. Es decir, no deberían esperarse milagros, pero habría nuevas expectativas, especialmente en el ámbito de cada país, subregión y región.

PARTICIPACIÓN DEL SINDICALISMO MEXICANO

Desde los primeros años de la ISR y la Internacional de Amsterdam, los sindicatos mexicanos han formado parte del movimiento sindical internacional. Asistieron a varios de los congresos de la ISR y al disolverse ésta en 1937, con la política del Frente Popular esta corriente contribuyó, junto con otras fuerzas, a la creación de la CTM (1936), que frente al panamericanismo de la AFL convocó a la fundación, entre 1938 y 1963, de la CTAL, confederación con sede en la ciudad de México que agrupó a la izquierda sindical en América Latina. En esos años, el sindicalismo mexicano desempeñó un papel de primera importancia en el movimiento internacional, el secretario general de la CTM, Vicente Lombardo Toledano, participó activamente en los congresos sindicales antifascistas y en 1945 asistió a la Conferencia de Londres —donde se sentaron las bases de la futura FSM— y formó parte de la comisión de redacción de los Estatutos. Al fundarse en ese año la FSM, dos destacados líderes latinoamericanos formaron parte de su Vicepresidencia: el cubano Lázaro Peña, de la CTC, y Lombardo Toledano, por la CTAL.

La ruptura de la unidad sindical, la creación de la CIOSL, el inicio de la guerra fría y el triunfo en la CTM del grupo dirigido por Fidel Velázquez,

representaron para el sindicalismo mexicano un cambio de ruta. Se alió a las aspiraciones panamericanistas de la AFL, con la cual llamó a la constitución de la ORIT, organización regional de la CIOSL, que tuvo su sede en México hasta 1994, justo en las instalaciones de la CTM. Esta alianza del sindicalismo oficialista mexicano con el de Estados Unidos representó un fuerte apoyo político, financiero y de formación para la central mexicana, que hasta la actualidad sigue siendo miembro de la CIOSL y representante de los sindicatos mexicanos ante la OIT, en donde cuenta con el aval del gobierno de México y de la CIOSL.

También son miembros de la CIOSL, la CROC y la UNT; la primera desarrolla una amplia campaña de representación en todos los foros sindicales, en tanto que la segunda se orienta más hacia la solidaridad sindical y la coordinación de políticas con el TUAC, además de las centrales de Canadá, Estados Unidos y España, entre otras.

Durante el IX Congreso nacional de la UNT, celebrado en noviembre del 2005, se aprobó la resolución *Sobre la creación de una nueva organización internacional*, en la que destacan tres acuerdos:

Primero. El IX Congreso Nacional de la UNT aprueba las medidas adoptadas por las organizaciones sindicales afiliadas a la CIOSL de confluir junto con la CMT y otras centrales independientes en la creación de una nueva central sindical internacional [...]

Segundo. Como central nacional, el Congreso resuelve que la UNT solicite su ingreso inmediato a la nueva central con carácter de central fundadora [...]

Tercero. La UNT mantendrá y desarrollará el carácter unitario de su política internacional, para lo cual se manifiesta partidaria de hacer los esfuerzos necesarios para construir un más fuerte movimiento sindical internacional con capacidad para enfrentar y someter a control de las normas adoptadas por la OIT a las empresas transnacionales, fuerza promotora de la globalización neoliberal.

Por su parte, la CLAT, organismo regional de la CMT, agrupa tres pequeñas organizaciones sindicales en México: el Consejo Nacional de los Trabajadores, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio de los Gobiernos de los Estados y Municipios y la Confederación Obrera Revolucionaria (COR), que al calor de la iniciativa de unidad han formado una Coordinadora Mexicana de Trabajadores, que asistiría al Congreso de disolución de la CMT el 30 de octubre y participaría en el Congreso Constituyente de la CSI.

Se acordó que la delegación mexicana estuviera integrada por tres centrales nacionales y una coordinadora: CROC, CTM y UNT y la Coordinadora Mexicana de Trabajadores, lo que le daría un alto nivel de representación ante la nueva CSI. Esto es importante porque su ingreso a la nueva Confederación representa un compromiso de unidad de acción nacional, como parte de la sinergia esperada. Sobre todo porque la situación actual del país obliga a los sindicatos a actuar con autonomía frente al gobierno y los otros sujetos político-sociales. Éstos, al igual que los sindicatos, viven en la incertidumbre como producto del final de la etapa de corporativismo de Estado, en la cual su eje ordenador, la Presidencia de la República, era quien decidía. Al entrar en crisis el modelo corporativo, los sujetos sociales tienden a actuar dispersos y sin clara orientación, lo que implica un alto costo político para el país y las agrupaciones.

Los cambios recientes en el sindicalismo mexicano, aunados al crecimiento de la autonomía y la unidad de acción, han llevado a crear el Frente Nacional por la Unidad y la Autonomía Sindical (FNUAS), en el que participen la UNT, la CROC, Confederación Revolucionaria de Obreros Mexicanos (CROM), la COR, el sindicato minero y otros. El FNUAS puede constituirse en el núcleo reorganizador del sindicalismo mexicano en la medida en que sus dirigentes encuentren una plataforma de unidad de acción y las formas unitarias de organización que les permitan avanzar unidos. En este sentido, la fundación de la CSI representa un impulso positivo para este esfuerzo mexicano.

Las expectativas sindicales frente al nuevo gobierno derivado del proceso electoral del 2006 son de conflicto, desinterés gubernamental y beneplácito ante formaciones sindicales espurias al servicio de los patrones y el Estado. Las prioridades de la agenda presentada por el presidente electo a los partidos —seguridad nacional, empleo y combate a la pobreza— apuntan a un régimen autoritario interesado en sacar a como dé lugar las reformas neoliberales que permitan un mayor flujo de inversiones extranjeras directas para garantizar elevadas utilidades al capital monopólico. Entre tales reformas destacan la laboral y la de seguridad social y pensiones, cuyos objetivos son permitir una mayor explotación de la fuerza de trabajo y eliminar la participación patronal en el financiamiento de los servicios médicos y pensiones; un negocio redondo para los bancos extranjeros que son los propietarios de los seguros médicos y de pensiones privadas.

El empeño gubernamental por aprobar esas reformas encontrará una fuerte resistencia sindical y legislativa, dispuesta a impedir tales atracos.

Los sindicatos mexicanos tendrán que prepararse para tal enfrentamiento, a través de fortalecer sus organizaciones, sus alianzas político-sociales, su unidad de acción y sus alianzas internacionales, de la misma manera que el presidente electo viajó a Colombia para aprender de la experiencia represiva de un gobierno condenado en la OIT por su política terrorista contra los sindicatos y el asesinato de cientos de líderes sindicales.

El gobierno entrante comienza su gestión apoyándose en la costra del viejo corporativismo del Congreso del Trabajo (CT) y de su criatura, la Alianza Sindical Mexicana, impulsada por el secretario del Trabajo para darle cobertura nacional e internacional al régimen. Prueba de ello es su asistencia a varias reuniones internacionales de la OIT, donde el gobierno avaló la presencia espuria de sindicatos blancos (amarillos) al servicio de los patrones.

Los sindicatos mexicanos están obligados a ganar el reconocimiento de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, ya que el desarrollo del país plantea escenarios indeseables para el movimiento: continuar con el agotamiento del sindicalismo corporativo hasta convertirlo en pieza de museo; a través de la flexibilidad de los equipos y la subcontratación, desarrollar el trabajo precario a domicilio sin control laboral y sin necesidad de sindicatos; acotar el sindicalismo gremialista, tribunalicio y reivindicativo del grupo cerrado y sin influencia del conjunto de la clase. Cada uno de estos escenarios tiene como sujeto y corresponde con la práctica cotidiana de tres tipos de sindicatos nacionales: CT, Alianza Sindical Mexicana y Sindicato Mexicano de Electricistas.

Empero, durante los últimos años se ha realizado el encuentro entre sindicatos que se pretenden modernos, democráticos y participativos, miembros de la UNT y corrientes provenientes del sindicalismo corporativo, como la CROC, la CROM, la COR, el sindicato de mineros, segmentos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), los cuales se han separando del CT y han buscado aliados interesados en luchar unidos por la autonomía y la libertad sindical. Convencidos de que sin autonomía, sin librarse de las ataduras del gobierno, los partidos políticos, las iglesias y los patrones, los sindicatos pierden su capacidad para representar a los trabajadores. De ahí la importancia del FNUAS y de las jornadas de lucha realizadas durante 2006.

El FNUAS está llamado a convertirse en el motor de cambios trascendentes en el sindicalismo mexicano y en la sociedad, con el fin de crear otro tipo de relaciones laborales de corresponsabilidad productiva, de redistribución del ingreso, de reconocimiento de derechos y libertades. Sin

esos cambios de la cultura laboral, el sindicalismo mexicano continuará atrapado en la impugación, la ineficacia y el conflicto permanente. O, en el peor de los escenarios, estará condenado a ser una estructura vacía, sin valor para los trabajadores y la sociedad.

Los sindicatos integrados en el FNUAS están en condiciones de dar un paso muy importante al participar activamente en la nueva CSI. Cuentan con peso social, historia, recursos materiales y necesidad de solidaridad, elementos suficientes para formar parte de los órganos de dirección de la CSI. De plantearlo y lograrlo, significará el reconocimiento y apoyo del movimiento sindical internacional al movimiento mexicano. Solidaridad que hoy necesitan los sindicatos mexicanos ante los riesgos y amenazas que representa un gobierno de derecha agresiva y antisindical.

CONCLUSIONES

El proceso de globalización mundial está modificando a gran velocidad la distribución de las áreas productivas en todo el planeta, el papel de los países, de las relaciones económicas internacionales, de las clases sociales y de todo el andamiaje en el que se apoyó el orden de la posguerra. El motor de estos cambios es el capital financiero; sus medios, los consorcios multinacionales, que impulsan un crecimiento excluyente de la mayoría de la población mundial; destruye el trabajo productivo en espacios antes avanzados para trasladarlo a nueva áreas donde los costos de producción son menores, con lo que alienta viejas contradicciones y crea otras.

El movimiento sindical internacional siempre ha estado dividido por concepciones particulares derivadas del lugar que ocupa cada grupo en la sociedad, por los partidos y por las hegemonías en pugna. La CSI integrará en sus filas a las grandes confederaciones nacionales de los países de Europa y América y, en menor medida, del resto de los continentes. La fundación de la CSI es un paso muy importante en el reencuentro de las corrientes históricas del sindicalismo. Sin embargo, no se integrarán a ella los nuevos destacamentos de los trabajadores asiáticos, cuyas perspectivas de crecimiento son mucho mayores.

Esta separación se explica por la visión que sobre el sindicalismo libre y democrático mantienen la CIOSL y la CMT como modelo único, lo que contrasta y excluye al sindicalismo de países de nueva y rápida industrialización, en donde conceptos como *democracia* tienen poco desarrollo.

La CSI es un avance en la senda que conduzca a recuperar y revalorizar el sindicalismo internacional; sin embargo, no es la meta por alcanzar, sino una fase del proceso histórico de unidad. Es una nueva experiencia con retos organizativos, políticos e ideológicos que deberán superarse a partir de la plataforma de acción.

La nueva internacional sindical tendrá que hacer respetar los derechos sindicales en América Latina a través de organizar una poderosa corriente de solidaridad hacia cuatro países donde la violación sistemática de esos derechos es cotidiana: Colombia, país en el que la liquidación física de dirigentes ha costado varios centenares de muertos y desaparecidos en los últimos años; Guatemala, donde la violencia antisindical es cotidiana; Costa Rica, país en el que la política oficial de apoyo al *solidarismo* patronal impide la formación de sindicatos, y México, donde los *contratos de protección* simulan la existencia de contratación colectiva entre empresas y sindicatos que los trabajadores ni siquiera conocen, mecanismo que es alentado desde el gobierno y representa una vulgar simulación del derecho de contratación colectiva para evitar que se formen sindicatos legítimos. Es cierto que en toda la región hay un déficit democrático, pero en estos cuatro países existe una violación sistemática y hasta terrorista de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, normas básicas del derecho laboral internacional.

Para los sindicatos mexicanos, la fundación de la CSI constituye un enorme aliento en momentos de grandes dificultades y desafíos. Las nuevas alianzas internacionales implican nuevas responsabilidades y posibilidades de incrementar su fuerza de negociación frente a un gobierno claramente de derecha antisindical.

Los sindicatos mexicanos tienen que prepararse para enfrentar la amenaza de reformas reaccionarias contra los derechos que han conquistado a lo largo de la historia. La autonomía y la libertad sindical son principios esenciales para reconfigurar al sindicalismo mexicano y hacer que desempeñe el papel de avanzada que le corresponde.

BIBLIOGRAFÍA

- Aizpuru, Mikel y Antonio Rivera (1994) *Manual de la historia social del trabajo*. España, Siglo XXI Editores, 418 pp.
- Alberro, Manuel (1993) *Los movimientos populares suecos*. Uppsala, Suecia, CETAL & ABF, 413 pp.
- Álvarez, Luis Fernando (1995) *Vicente Lombardo Toledano y los sindicatos de México y Estados Unidos*. México, UNAM-Praxis, 158 pp.

- Araiza, Luis (1964) *Historia del movimiento obrero mexicano*. 4 t. México, Cuauhtémoc.
- Broué, Pierre (1997) *Histoire de l'Internationale Communiste, 1919-1943*. Francia, Fayard, 1120 pp.
- CIOSL (2004) *Globalizar la solidaridad. Establecimiento de un movimiento sindical mundial para el futuro. XVIII Congreso Mundial de la CIOSL, Miyazaki, Japón, noviembre del 2004*. Bruselas, Bélgica, CIOSL, 56 pp.
- CIOSL-CMT (2006) *Proyecto final de los Estatutos de la Confederación Sindical Internacional*. Bruselas, Bélgica, 28 pp.
- (2006) *Proyecto final de la Resolución Programática de la Confederación Sindical Internacional*. Bruselas, Bélgica, 28 de agosto, 12 pp.
- CMT (2005) *Informe de actividades del XXVI Congreso de la CMT*. Houffalize, Bélgica, 219 pp.
- (2005) *Resolución de orientación del XXVI Congreso de la CMT*. Houffalize, Bélgica, 10 pp.
- Díaz Ramírez, Manuel (1938) *Apuntes históricos del movimiento obrero y campesino de México, 1844-1800*. México, Fondo de Cultura Popular, 78 pp.
- Dolléans, Édouard (1961) *Historia del movimiento obrero*. 3 t. Argentina, Eudeba.
- Duncker, Hermann (1980) *Historia del movimiento obrero*. México, Ediciones de Cultura Popular, 243 pp.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006) *Trade Union membership 1993-2003*. Disponible en: <<http://eiro.eurofound.europa.eu/2004/03/update/tn0403105u.html>>.
- Freyre Rubio, Javier (1983) *Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México*. México, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, 265 pp.
- FSM (2005) *Informe Central del XIV al XV Congreso de la Federación Sindical Mundial*. La Habana, Cuba, 69 pp.
- Geary, Dick (comp.) (1992) *Movimientos obreros y socialistas en Europa antes de 1914*. España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 387 pp.
- Hobsbawm, Eric (1971) *En torno a los orígenes de la revolución industrial*. Argentina, Siglo XXI Editores, 115 pp.
- (1996) *Historia del siglo XX*. España, Crítica, 614 pp.
- Iscaro, Rubens (1959) *Cien preguntas y cien respuestas sobre el movimiento sindical*. Argentina, Fundamentos, 231 pp.
- (1983) *Historia del movimiento sindical internacional*. México, Cartago, 249 pp.
- Keynes, John Maynard (2002) *Las consecuencias económicas de la paz*. España, Crítica, 209 pp.
- Martinet, Gilles (1979) *Sept syndicalismes: Grande-Bretagne, RFA, Suède, Italie, France, Etats-Unis, Japon*. Francia, Seuil, 249 pp.
- Marx, Carlos (s.f.) “Estatutos Generales de la Asociación Internacional de Trabajadores”. En: Marx, Carlos y Federico Engels, *Obras escogidas*, t. II. Moscú, Progreso, pp. 14-17.
- (s.f.) “La guerra civil en Francia”. En: Marx, Carlos y Federico Engels. *Obras escogidas*, t. II. Moscú, Progreso, pp. 188-259.
- (s.f.) “Manifiesto Inaugural de la Asociación Internacional de los Trabajadores”. En: Marx, Carlos y Federico Engels. *Obras escogidas*, t. II. Moscú, Progreso, pp. 5-13.
- NIC (1948) *The significance of the World Federation of Trade Unions in the present power conflict*. Washington, 15 pp.

- (2004) *Mapping the global future. Report of the National Intelligence Council's 2020 Project*. Washington, Government Printing Office, 264 pp.
- Nin, Andreu (1978) *Las organizaciones obreras internacionales*. España, Fontanamara, 222 pp.
- Lenin, Vladimir (s.f.) “La enfermedad infantil del izquierdismo en el comunismo”. En: Lenin, Vladimir, *Obras escogidas*, t. XI. Moscú, Progreso, pp. 1-100.
- (s.f.) “Sobre los sindicatos, el momento actual y los errores de los camaradas Trotski y Bujarin”. En: Lenin, Vladimir, *Obras escogidas*, t. XI. Moscú, Progreso, 339-381 pp.
- Losovski, A (1975) *Marx y los sindicatos*. México, Ediciones de Cultura Popular, 197 pp.
- Plá, Alberto J (1984) *Introducción a la historia general del movimiento obrero*. México, Tierra del Fuego, 345 pp.
- Ponomariov, B, SS Jromov, et al. (1983) *El movimiento obrero internacional. Historia y teoría*. 7 t. Moscú, Progreso.
- Powaski, Ronald E (2000) *La guerra fría. Estados Unidos y la Unión Soviética, 1917-1991*. España, Crítica, 431 pp.
- Sassoon, Donald (2001) *Cien años de socialismo*. España, Edhasa, 1096 pp.
- Schuster, Dieter (1985) *El movimiento sindical alemán*. Alemania, Friedrich Ebert Stiftung, 201 pp.
- Webb, Sydney y Beatrice Webb (1990) *Historia del sindicalismo, 1666-1920*. España, Ministerio de Trabajo, 1990, 725 pp.
- Xelhuantzi, María (2000) *Las nuevas realidades políticas y económicas del sindicalismo internacional y el nuevo internacionalismo sindical*. México, STUNAM, 408 pp.

Anexo

El nuevo movimiento sindical: una propuesta desde las trabajadoras en México

Los profundos cambios en la economía mundial, dominada por las grandes transnacionales y los mercados financieros, se han dirigido al propósito central de alcanzar cada día mayores beneficios económicos, lo que en los hechos se ha traducido en una interdependencia creciente de todos los países, culturas y sociedades. Se ha instaurado así un mundo desigual, donde las mujeres y los hombres que viven del fruto de su trabajo enfrentan graves retrocesos en sus derechos laborales y sociales, pérdida de beneficios contractuales y debilitamiento de las organizaciones sindicales.

Las políticas de ajuste estructural han traído como consecuencia el deterioro generalizado de la calidad de vida, lo que afecta principalmente a las mujeres trabajadoras y las coloca en una situación de mayor marginación, rezago, explotación, precariedad, inequidad y pobreza. A pesar de que las mujeres han ingresado mayoritariamente al mercado de trabajo, la desigualdad por razones de sexo se refleja en menor salario por igual trabajo, mínimas oportunidades de capacitación y ascensos, violencia laboral, hostigamiento sexual e incluso en la aplicación de exámenes de no gravidez, con lo que se profundiza una cultura discriminatoria en pleno siglo XXI.

Para enfrentar la flexibilización y desregulación de las relaciones laborales se requiere trabajar sobre acuerdos que permitan reconstruir una nueva relación capital-trabajo como alternativa para superar los obstáculos existentes y encarar las “nuevas” realidades de la precariedad laboral, como la migración, el trabajo informal, el trabajo infantil y el trabajo doméstico. Es necesario buscar formas de inclusión de todos los nuevos actores del mundo del trabajo, que conduzcan a fortalecer la bilateralidad y los acuerdos colectivos.

En esta realidad, si bien el trabajo femenino es fundamental en el desarrollo de las sociedades, en el mundo laboral no ha sido reconocido ni regulado ni valorizado en su justa dimensión; por el contrario, es utilizado

como una variable para abatir costos y transgredir derechos. Dada esta infravaloración económica y social, se requiere de políticas y acciones afirmativas que abarquen todos los espacios de la relación laboral vinculados al trabajo femenino y que sean incorporadas en la negociación colectiva, en las políticas públicas y en todas las instancias sindicales de representación y decisión, de las que deberán formar parte las trabajadoras.

Con el fin de enfrentar los retos que implica vivir en un mundo con políticas neoliberales que tienden a desarrollar la concentración del poder económico y político, es necesario crear y desarrollar un contrapoder sindical internacional. Para ello deberá vincularse con otros movimientos sociales y retomar sus demandas en una agenda social que fortalezca la movilización y reconstruya la solidaridad entre los trabajadores, las trabajadoras y la sociedad. Ésta será la única forma de revertir la lógica actual de la mundialización.

Ante el reto de construir un nuevo movimiento sindical, las trabajadoras sumamos nuestros esfuerzos y voluntades. Queremos incidir para que en los principios y en la práctica de la nueva organización sindical mundial se garanticen los derechos laborales de las mujeres, así como la equidad de género.

Para ello, proponemos:

- Promover una organización democrática, independiente, propositiva, proactiva, incluyente, laica, equitativa y transparente.
- Garantizar que en esa organización todas las instancias de dirección y decisión sean colegiadas y paritarias.
- Establecer observatorios laborales internacionales y nacionales, impulsando acuerdos marco internacionales que vigilen el respeto de los derechos humanos laborales, el cumplimiento de las normas y convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y las convenciones relativas a la discriminación y la violencia contra las mujeres (como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belem do Pará”).
- Que se reconstruya la solidaridad entre las causas de la clase trabajadora y el movimiento social, en especial con la lucha de las mujeres, considerando su situación de discriminación, inequidad y desigualdad en el mundo del trabajo.

- Que la nueva confederación asuma públicamente el compromiso de hacer visible la aportación de las mujeres a la economía mundial y su participación histórica en la construcción y fortalecimiento de sus organizaciones sindicales.
- Que se impulse, como parte de la democracia sindical, el fortalecimiento del liderazgo de las trabajadoras en las instancias de poder y decisión de las organizaciones sindicales por medio de la formación y la sensibilización.
- Que se promueva una política sindical de inclusión de la transversalidad de género como una estrategia para el fortalecimiento de la democracia sindical, el avance de los derechos de las mujeres y la equidad laboral entre los trabajadores y las trabajadoras sindicalistas.
- Que se elaboren herramientas metodológicas para realizar análisis con datos desagregados que den muestra de la complejidad y especificidad de la problemática de género, tomando en cuenta las dos principales esferas del trabajo de las mujeres: lo público y privado.
- La nueva confederación deberá pugnar porque sus afiliadas incorporen en sus agendas de lucha las antiguas y actuales demandas de las trabajadoras: guardería para las y los hijos de las personas que trabajan, capacitación, permisos parentales, reconocimiento de la doble jornada de las mujeres, denuncia del acoso sexual y la violencia laboral, entre otros.
- Que se establezca una campaña en defensa de la seguridad social, la educación, las jubilaciones y pensiones, la salud laboral y reproductiva, las preferencias sexuales y el trabajo como derechos inalienables, irrenunciables e intransferibles.
- Que se creen políticas para que sus afiliadas se pronuncien contra toda forma de discriminación laboral por razones de sexo, edad, etnia, religión, educación o preferencia sexual.
- Que, en su caso, se promueva que los gobiernos ratifiquen el Convenio 156 de la OIT y vigilen la creación de los mecanismos sindicales para su aplicación y cumplimiento en el mundo del trabajo.
- Que la nueva Confederación Sindical Internacional firme una declaración política conjunta con quienes integran el Congreso Constitutivo y la OIT como testigo, en el que asuman el compromiso sindical mundial de reconocer la contribución de las mujeres al desarrollo y la generación de la riqueza. Además, que se establez-

can acuerdos concretos para avanzar en los derechos humanos y laborales de las mujeres en el mundo.

México, D.F., a 14 de septiembre de 2006.

Martha Heredia	STRM/UNT
Margarita Chávez	STRM/UNT
Rosa María Hernández	ATM/UNT
Hilda Ramírez	FAT/UNT
Columba Quintero	STUNAM/UNT
Silvia Hernández Hernández	STUACH
Magdalena Salgado Valdovinos	SNTSS/UNT
Margarita Hernández	SNTE
Consuelo Esquivel Campos	SNTE
Luz María Salazar	SNTE
María de Jesús Muñoz Buenrostro	STCMH-ALDF
Asunción Camacho	ASTINVI
Carmen Domínguez Palacios	SUTD/SEMARNAT
Guadalupe Paz	STUNAM/UNT
Rosario Ortiz	STRM/UNT
María Antonieta Camacho Meléndez	SNTSS/UNT
Rosa María Camacho Meléndez	STSEDESOL
Esperanza González	SI/UNT
María Guadalupe Reséndiz	SME
Emilia Peña	SME
Luz María Alvarado	SNTSS/UNT
Mayela Trueba	CROM
Mercedes López	RMS
Jessica González	SNTE
Guadalupe Ramírez	SNTE
Inés González	RMS
Marcelina Bautista	CACH
Patricia Méndez Moguel	CROC
Adela Vivanco	CROC

AUTORES

Arturo Alcalde Justiniani

Licenciado en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México y licenciado en Relaciones Industriales por la Universidad Iberoamericana. Ha realizado estudios de especialización en instituciones nacionales y extranjeras. Desde hace 30 años se dedica a dar asesoría legal a organizaciones sindicales, entre las que se cuentan la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, el Frente Auténtico del Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma de Chapingo, el Sindicato Único de Trabajadores de El Colegio de México y la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación de México. Autor de diversos textos en materia laboral, colabora en la Red Trinacional de Laboristas Democráticos y en la Comisión del Proyecto de la Ley Federal del Trabajo.

Inés González Nicolás

Candidata a maestra en Género y Derecho por la Universidad Autónoma de Barcelona y por el Centro de Investigaciones de Estudios Superiores en Antropología Social. Licenciada en Sociología del Trabajo por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Estudió Liderazgo Sindical en la Escuela del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz de Canadá, en Puerto Elgen, Ontario. Activista, feminista sindicalista y madre trabajadora. Fue sindicalista del sector bancario de 1983 a 2002 en Banca Serfin, hoy Santander Serfin, SA. Es facilitadora sindicalista bajo los principios de la educación participativa. Coordinadora del Diálogo Sindical y de Género de la Fundación Friedrich Ebert en México desde febrero de 2003.

Laurence Olivia Pantín

Doctora en Investigación en Ciencias Sociales con especialización en Ciencia Política por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Recibió la Beca George Lucy, concedida por la Comisión Fulbright en París, Francia, con la cual realizó la maestría de periodismo en la New York University. Licenciada en Comunicación y Recursos Humanos por el Institut d'Etudes

Politiques de París, Francia. Desde octubre de 2006 labora para el diario *Reforma*; también es corresponsal en México del diario *La Tribune* y fue corresponsal en *Les Echos*. De 2002 a 2003 fue editora de la sección de México para *Lepetitjournal.com*, publicación diaria en la Internet. De 2001 a 2002 fue corresponsal de *Women's Enews* y *The Village Voice*, México. En mayo de 2001 recibió el Premio de la Foreign Press Association de Nueva York.

Vicente Villamar Calderón

Licenciado en Relaciones Internacionales por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, con diplomados en el Instituto Tecnológico de México y en la Universidad Iberoamericana. Es miembro de la Comisión de Relaciones de la Unión Nacional de Trabajadores y secretario de Relaciones de la Asociación de Jubilados y Pensionados del Banco Nacional de Comercio Exterior (Bancomext), ambos cargos desde 2002. Entre 1985 y 1999 fue secretario de Relaciones Internacionales de la Federación Nacional de Sindicatos Bancarios; asimismo, fue secretario general del Sindicato Único de Trabajadores del Banco Nacional de Comercio Exterior en 1982 y en el periodo 1988-1991. Fue asesor del embajador de México ante la Organización para la Agricultura y la Alimentación, con sede en Roma, Italia, en 1976. De 1972 a 2001 fue redactor de la *Revista de Comercio Exterior*, del Bancomext, donde publicó numerosos artículos, en especial sobre temas internacionales y latinoamericanos. Ha participado en diversos libros colectivos sobre asuntos sindicales.

María Xelhuantzi López

Maestra y doctora en Ciencia Política por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, donde es profesora titular desde 1982. Realizó un curso de especialización en el Servicio Federal de Mediación y Conciliación del gobierno de Estados Unidos, en Washington, DC, en 1994. Desde 1985 es asesora del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. Fue asesora del senador Porfirio Muñoz Ledo de 1985 a 1988 y de 1993 a 1994. Autora de múltiples publicaciones sobre sindicalismo en México.

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

ACLAN	Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte
AFL	Federación Americana del Trabajo (American Federation of Labor), EUA
AFL-CIO	Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations), EUA. Fusión de las anteriores AFL y CIO
ASPA	Asociación Sindical de Pilotos Aviadores, México
ASSA	Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, México
ATM	Alianza de Tranviarios de México
BIRF	Banco Interamericano de Reconstrucción y Fomento
CCOO	Comisiones Obreras, España
CCSCS	Confederación de Centrales Sindicales del Cono Sur
CCSS	Consejo Central de Sindicatos Soviéticos, URSS
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CGIL	Confederación General Italiana del Trabajo (Confederazione Generale Italiana del Lavoro)
CGT	Confederación General del Trabajo (Confédération Générale du Travail), Francia
CGT	Confederación General del Trabajo, Argentina
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CIO	Congreso de Organizaciones Industriales (Congress of Industrial Organizations), EUA
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CISA	Confederación Internacional de Sindicatos Árabes
CISC	Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos
CLAT	Central Latinoamericana de Trabajadores
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
CNSM	Comisión Nacional de Salarios Mínimos, México
COB	Central Obrera Boliviana
COCEM	Confederación de Obreros y Campesinos del Estado de México
Coparmex	Confederación Patronal de la República Mexicana
COR	Confederación Obrera Revolucionaria, México
CPUSTAL	Congreso Permanente de Unidad Sindical de Trabajadores de América Latina
CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos, México

LOS SINDICATOS EN LA ENCRUCIJADA DEL SIGLO XXI

CROM	Confederación Regional Obrera Mexicana
CS	Convergencia Sindical, Panamá
CSACC	Coordinadora Sindical de América Central y del Caribe
CSI	Confederación Sindical Internacional
CT	Congreso del Trabajo, México
CTA	Central de Trabajadores Argentinos
CTAL	Confederación de Trabajadores de América Latina
CTC	Central de Trabajadores Cubanos
CTM	Confederación de Trabajadores de México
CTV	Confederación de Trabajadores de Venezuela
CUT	Central Única de Trabajadores (Central Única dos Trabalhadores), Brasil
CUT	Central Unitaria de Trabajadores, Colombia
CUT	Central Unitaria de Trabajadores, Chile
DGB	Federación de Sindicatos Alemanes (Deutsche Gewerkschaftsbund)
EUA	Estados Unidos de América
FAO	Federación de Agrupaciones Obreras de la República Mexicana
Fedessp	Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos, México
Fenasib	Federación Nacional de Sindicatos Bancarios, México
Fesebs	Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios, México
FIP	Federaciones Internacionales Profesionales
FMI	Fondo Monetario Internacional
FNSC	Federación Nacional de Sindicatos de China
FNUAS	Frente Nacional por la Unidad y la Autonomía Sindical, México
FSI	Federación Sindical Internacional
FSM	Federación Sindical Mundial
FSTSE	Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, México
GUF	Federación de Sindicatos Globales (Global Union Federation)
IFAI	Instituto Federal de Acceso a la Información Pública, México
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
ISR	Internacional Sindical Roja
JFCA	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México
JLCA	Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, México
LFT	Ley Federal del Trabajo, México
LFTSE	Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, México
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial de Comercio
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ORIT	Organización Regional Interamericana de Trabajadores
OUSA	Organización de Unidad Sindical Africana
PAN	Partido Acción Nacional, México
PIT-CNT	Plenaria Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de los Trabajadores, Uruguay
PRD	Partido de la Revolución Democrática, México
PRI	Partido Revolucionario Institucional, México
SI	Sindicato Independencia, México
SME	Sindicato Mexicano de Electricistas, México
SNTE	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, México
SPI	Secretariados Profesionales Internacionales
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México
STRM	Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
STSS	Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, México
STYM	Sindicato de Trabajadores Técnicos y Manuales de la Producción Cinematográfica, México
SUTERM	Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana
TLCAN	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
TUAC	Comité Consultivo Sindical (Trade Union Advisory Committee), Gran Bretaña
TUC	Congreso Sindical (Trades Union Congress), Gran Bretaña
UGT	Unión General de Trabajadores, Portugal
UIS	Uniones Internacionales de Sindicatos
UNT	Unión Nacional de Trabajadores, México
URSS	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
Win	Coalición Cambiar para Ganar (Change to Win Coalition), EUA

LOS SINDICATOS EN LA ENCRUCIJADA DEL SIGLO XXI

Se imprimió en diciembre de 2006 por Gráficos eFe,
Úrologos 55, Col. El Triunfo, México, D.F.
efe5203@prodigy.net.mx

LOS SINDICATOS EN LA ENCRUCIJADA DEL SIGLO XXI

Es imposible concebir a la sociedad sin los sindicatos, entendidos en su acepción de espacios de representatividad voluntaria y democrática de los trabajadores para la negociación colectiva y la bilateralidad.

A fin de enmarcar el escenario del sindicalismo mexicano en la primera década del siglo XXI, este libro presenta cuatro textos que aportan elementos para comprender la situación que atraviesan las organizaciones gremiales en el contexto de la integración regional y global. En estas páginas se patentiza que el proyecto sindical está más vigente que nunca, pero para concretar su cometido tiene que transitar hacia la democratización, modernización e internacionalización, tres condiciones fundamentales para su permanencia digna.