

NÉSTOR DE BUEN*

LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

SUMARIO: 1. *Un homenaje merecido.* 2. *La vocación de los trabajadores hacia la unidad.* 3. *La larga lucha por la libertad sindical.* 4. *Los matices sindicales.* 5. *El riesgo de corporativismo.* 6. *Los delegados de personal y los comités de empresa.* 7. *Una necesaria revisión de los medios de acción.* 8. *Expectativas.*

1. *Un homenaje merecido*

Me duele reconocer que mi relación personal con José María Cajica haya sido muy escasa, no por supuesto mi conocimiento, de muy antiguo, de su labor como editor. De alguna manera asocié siempre su nombre a la traducción del Derecho civil de Planiol, obra que se convirtió en indispensable porque los estudiantes de derecho no estaban en la posibilidad de leer el original en francés, pese al esfuerzo de los viejos catedráticos de la materia para imponer su texto.

En ocasión de los Encuentros de Derecho del Trabajo que se organizaron en Puebla gracias a la iniciativa y el apoyo insuperable de Mariano Piña Olaya, tuve oportunidad de tener algún trato con el maestro Cajica, que siempre iba acompañado de algún generoso obsequio, por supuesto de libros jurídicos, que nunca le agradecí bastante.

Confieso, con cierta vergüenza, que no tuve noticias de su fallecimiento. Un día de octubre del año pasado recibí la cordial invitación para colaborar en un merecido homenaje a su memoria. Y aunque por razones obvias, no pude atender enseguida la petición, hoy, en la frontera de un nue-

* Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Presidente de Honor. Profesor Titular de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la UNAM.

y fabricantes que nace con el surgimiento de las grandes fábricas»¹ llevaría a los trabajadores a rechazar la mejoría por la vía del ascenso personal y a buscar la supresión del sistema capitalista y su reemplazo por una solución socialista (con las variantes de socialismo materialista histórico, anarquismo, social democracia, etc.).

La unidad de los trabajadores es, por lo mismo, una constante. En estos tiempos difíciles de neoliberalismo se pretende que asistimos al fin del sindicalismo y entre nosotros una más que sospechosa «Nueva cultura laboral» nacida del contubernio del sistema político con los sindicatos corporativos y los empresarios, intenta sustituir la vieja lucha por un amor imposible.

La coalición de los trabajadores ha sido y es una evidente necesidad. Frente a ella son inútiles las represiones, las invitaciones a la coordinación de intereses, el rechazo a cualquier forma de organización sindical y las más que frecuentes trampas que las reglamentaciones interesadas de las garantías constitucionales, cuando existen, hacen para lograr el control de los sindicatos y de sus acciones.

3. *La larga lucha por la libertad sindical*

El siglo XIX asiste a la gestación de la libertad sindical que pasa de la tipificación del delito de coalición hasta su pleno reconocimiento. Suele decirse, sin embargo, que los sindicatos modernos son la continuación de los colegios romanos, de las gildas, de los gremios y de las corporaciones de oficios. En mi concepto no es así ya que sus objetivos eran muy diferentes. En lo esencial, no protegían al trabajador sino al producto y reunían a maestros, oficiales y aprendices en una relación estrecha de defensa del gremio. Su nota fundamental era la escala gremial, las condiciones de ascenso y, en el fondo, la defensa de los privilegios del gremio que en ocasiones eximía a sus integrantes de servicios militares aunque, como pesada contrapartida, sancionara enérgicamente el abandono de la condición gremial. Seguridad contra libertad y ese fue uno de los factores aducidos por Turgot cuando, en los albores de la Revolución francesa, prohibió los gremios con su famoso Edicto (1776).

La lucha por lograr la organización colectiva tuvo que pasar por muchas etapas y por circunstancias diversas.

¹ Citado por GUENMA DILIGUENSKI, «La concepción marxista de la conciencia de clase y sus críticos», en la obra de WILHELM REICH, *¿Qué es la conciencia de clase?*, (trad. de PAULINO GARCÍA MOYA, Ediciones Roca, México, 1974).

En el orden ideológico, a partir del «Manifiesto de los Iguales» de Gracchus Babeuf, quien encabezó el primer movimiento obrero de la historia (y por encabezarlo, perdió la cabeza en la guillotina en 1797), se sucedieron los socialistas utópicos (Fourier, Saint-Simon y de modo especial el inglés Owen entre muchos otros), el materialismo histórico o socialismo científico (Marx y Engels), el anarquismo (Proudhon y Bakunin), la social democracia (Lasalle) y en el final del siglo, la doctrina social de la Iglesia Católica, a partir de la Encíclica *Rerum Novarum* de León XIII (15 de mayo de 1891). Cada una de estas corrientes de pensamiento, a su manera, previó la organización de los trabajadores, obviamente, bajo perspectivas muy diferentes.

Son particularmente importantes la revolución en Francia en 1848 y el acontecimiento fundamental de «la Comuna de París» (1871), las Internacionales obreras (1864 y 1889) y la lucha de los socialdemócratas contra Bismarck que conduce a la derrota de los socialistas y al dictado de las primeras leyes de seguridad social como contraveneno del mismo Bismarck para evitar las rebeliones sociales.

Antes de la Comuna, Francia derogó las disposiciones del Código penal contra los sindicatos. En 1876 el diputado Lockroy, nacida ya la Tercera República, presenta un proyecto de ley que implicaba el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras y precisaba las facultades de los sindicatos. Pero los propios sindicatos lo consideraron excesivamente restrictivo y, por ende, peligroso ya que proponía una tutela demasiado pesada sobre las organizaciones². Es la etapa que Mario de la Cueva ha denominado «de la tolerancia» que ilumina el camino hacia un sindicalismo actuante no reprimido en Francia, Inglaterra, Alemania, España y otros países.

Sin embargo, desde ese momento proliferan las organizaciones sindicales tanto obreras como patronales. En 1879 se constituye en Marsella la Federación de Trabajadores Socialistas, de inspiración marxista. Los obreros no socialistas constituyen a su vez la Unión de Cámaras sindicales obreras con ideología política muy variada. Todo ello provoca que el ministro Waldeck-Rousseau inspire la expedición de la ley de 21 de marzo de 1884 que finalmente reconoce la legalidad de los grupos sindicales, sin faltar por supuesto limitaciones, abrogando al mismo tiempo la legislación de la Revolución. A partir de esa ley los sindicatos podían formarse sin autorización previa y como señala Bouvier-Ajam, siempre y cuando tuvie-

² MAURICE BOUVIER-AJAM, *Histoire du travail en France depuis la Révolution*, LGDJ, París, 1969, p. 205.

ren por objeto «el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas»³.

El acontecimiento sindical más importante se produce en 1895 cuando se constituye en Limoges la Confederación General de Trabajadores, de ideología radical que por muchos años ha sido en Francia la expresión sindical del Partido Comunista. Un camino semejante se sigue en Alemania, Italia y España, sin olvidar la formación en Inglaterra del Partido Laborista.

El tránsito entre el siglo XIX y el XX presencia el auge sindical. Sin embargo todo se interrumpe con el estallido de la guerra, en 1914. Y en esos momentos, en países diversos se producen acontecimientos de particular importancia.

En México, el 5 de febrero de 1917, se pone en vigor la Constitución que reconoce en el artículo 123 la libertad sindical de trabajadores y patrones y el derecho de huelga e, implícitamente, el derecho a la negociación colectiva como instrumento de equilibrio entre trabajadores y patrones. No hay que olvidar que Venustiano Carranza, quien la promulga, había dictado unos meses antes un Decreto (1o. de agosto de 1916) estableciendo la pena de muerte para los huelguistas.

También en 1917 (octubre) se produce en Rusia la Revolución bolchevique que lleva al poder a Lenin y establece el primer Estado socialista en el mundo. O, por lo menos, lo sabríamos muchos años y muchas tragedias después, un Estado que invocó ser socialista aunque acabara en capitalismo monopólico de Estado, como lo ha afirmado Juan Ortega Arenas⁴.

En 1919, reunidas las naciones beligerantes en Versalles para la firma del Tratado de Paz, se acuerda incorporar una Parte XIII cuyo contenido coincide sustancialmente con nuestro artículo 123, en mi concepto por tener orígenes comunes aunque Trueba Urbina haya sustentado la tesis de que a través de Samuel Gompers, presidente de la *American Federation of Labor* (AFL), en Versalles se conoció e imitó nuestro artículo 123. No es difícil que así haya sido, sin olvidar que nuestro artículo 123 no nació por generación espontánea. Sus orígenes inmediatos estarán en el Plan de Saint Louis Missouri de los Flores Magón (1o. de julio de 1906) y éste, a su vez, se remontará a la Declaración de Principios de la Segunda Internacional de 1889, entre otros documentos. Lo que significa que entre Versalles y el 123 hay antecedentes comunes.

³ Ob. cit., p. 212.

⁴ *Fin del capitalismo*, Editorial Claridad, México, 1991, p. 49 y ss.

Ese mismo año se aprueba en Alemania la Constitución de Weimar, de contenido social y en 1931 la de la Segunda República Española que sin la menor duda se inspiró en el artículo 123.

También en 1919 se constituye en Washington la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En la Parte XIII del Tratado de Versalles el punto 2o. consagra «el derecho de asociación con vistas a todos los fines no contrarios a las leyes, lo mismo para los asalariados que para los patronos».

Pero el fin de la Guerra trae consigo muchas cosas. El sindicalismo será una constante como concepto general. El problema es determinar su inspiración política y las consecuencias de esa inspiración. Quizá la aprobación en 1948 del Convenio 87 de libertad sindical y derecho de asociación de la OIT, sea el acontecimiento más notable en esa etapa.

No hay que olvidar, sin embargo, que los tiempos nuevos, a raíz de la crisis que se inicia en 1973 como resultado de la coincidencia de la revolución petrolera y el ciclo capitalista, han generado una reconversión industrial y de los servicios apoyada en mecanismos cibernéticos que propician, entre otras cosas, unas nuevas formas de relaciones laborales en las que el trabajador, sin moverse de su casa o de su oficina, recibe y transmite trabajo seguramente con una eficacia mucho mayor y sin las presiones de los viajes a las plantas, de la puntualidad y de la disciplina. Las nuevas tecnologías han generado las transformaciones de las antiguas grandes fábricas en múltiples dependencias, repartidas por todo el mundo, que contribuyen a su manera a la formación de un producto final. Se trata de un sistema de redes de empresas independientes, sólo vinculadas no por vía accionaria sino de complementación industrial.

Hoy es el tiempo del abandono de las fábricas integrales transformadoras de la materia prima en producto final y en fase final, su comercialización y venta. Robert B. Reich ha descrito con mano maestra ese proceso que hace a las empresas más pequeñas y, lo que es más importante aún, dependientes de empresarios distintos de aquel que dará nombre al producto y lo lanzará al mercado, eso sí, previo el estudio por técnicos independientes de las leyes de la mercadotecnia.

En otra medida, entre las defensas vergonzantes del capitalismo dominante, el concepto de «Grupos de Empresas» que se puso de manifiesto al concluir la Segunda Guerra Mundial, ha acogido la forma de las hoy tenedoras de las acciones del grupo (*holdings*) que o bien encargan a empresas subsidiarias los aspectos materiales de la producción de tal manera que la *holding* no tendrá trabajadores sino socios (o miembros dirigentes de un consejo de administración que por su condición jurídica son sujetos mercantiles y no laborales) dejando a las subsidiarias la carga laboral o, en un

avance notable del fraude laboral, se invente el mecanismo truculento de las empresas proveedoras de mano de obra que hoy empiezan a invadir los sistemas capitalistas.

En esos términos las organizaciones sindicales se han debilitado, sobre todo a partir de su lucha ineficaz por el mantenimiento del empleo, tarea que ha significado, por regla general, el sacrificio de los salarios y de las formas de estabilidad sustituidas hoy por relaciones precarias y al interior de las relaciones de trabajo, por formas flexibles, que es el nuevo nombre de la plena autonomía del empleador para manejar a su antojo los movimientos verticales y horizontales de sus trabajadores, sus atribuciones, sus ingresos y su permanencia.

Trabajadores que no se mueven de su casa; disminuciones notorias del empleo hoy sustituido por mecanismos cibernéticos que permiten la comunicación inmediata a cualquier punto del mundo y fenómenos de retroalimentación informativa vía *Internet*, redes de empresas que aprovechan, además, en los caminos de la globalización, el acceso directo a la materia prima y a la mano de obra barata, desprotegida y carente de medidas de protección al ambiente, todo ello características propias de los países tercermundistas dominados por empresas maquiladoras, México como ejemplo notable.

Es claro que ante la alternativa de no tener empleo los trabajadores acceden a cualquier condición, inclusive la que de manera evidente los aleje de la protección sindical. Y es que como ha dicho, en frase definitiva, Viviane Forrestier, «más allá de la explotación de los hombres, hay algo peor: la ausencia de explotación»⁵.

Curiosamente, a partir de una notable debilidad creciente, los sindicatos empiezan a encontrarse, gracias a la globalización, con un nuevo sentido de lucha: la defensa internacional de los sindicatos frente al riesgo, de un lado del desempleo como consecuencia del traslado de las empresas a las zonas de mano de obra barata y del otro lado, a la mayor explotación. Hoy se produce un nuevo internacionalismo que se manifiesta en la hasta hace poco aletargada Confederación Europea de Sindicatos; en la alianza evidente entre la AFL-CIO norteamericana y los sindicatos independientes de México, particularmente el Frente Auténtico del Trabajo; las organizaciones sindicales internacionales en el MERCOSUR y en el orden interior, un nuevo aire de solidaridad que se puso de manifiesto en el apoyo de múltiples sindicatos de la Unión Nacional de Trabajadores a la huelga requisada de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación, con motivo de la revisión del contrato colectivo de trabajo de Aerovías de México.

⁵ *L' horreur économique*, Fayard, París, 1996, p. 22.

4. Los matices sindicales

Los sindicatos se vinculan, históricamente, a posiciones políticas o a formas especiales de organización. La historia nos da buenos ejemplos de organizaciones sindicales paralelas a los partidos políticos. En México, la CROM de Morones nació junto al Partido Liberal en tanto que la CGT tuvo una estrecha relación con el Partido Comunista aunque derivó hacia un anarquismo más o menos notable. La CTM, que nació corporativa y no conoce otro camino, ha vivido vinculada al Partido de Estado, el Partido de la Revolución Mexicana (antes, con Calles, Partido Nacional Revolucionario), como lo bautizó Lázaro Cárdenas inspirador evidente del nacimiento de la CTM (1936) o al Partido Revolucionario Institucional (PRI, hoy en trance de desaparición), de tal manera que el Estatuto de la CTM convierte en súbditos del PRI a todos los integrantes de la Central.

El llamado sindicalismo independiente estaría hoy más cerca del Partido de la Revolución Democrática aunque no se trate de una dependencia formal. En cambio el PAN, pese a estar ya en el poder (o muy cerca de hacerse cargo, en el momento de escribir estas líneas, septiembre de 2000), ha perdido toda vinculación con las organizaciones sindicales que en tiempos remotos pudieran tener vínculos con los grupos católicos afines a la ideología panista y vinculados a los sindicatos *rerum novarum* que la Iglesia Católica fundó.

En Europa la relación de algunos Partidos Comunistas con las principales centrales obreras es evidente. En Francia la Confederación General de Trabajadores (CGT), en Italia a CGIL (Confederación General Italiana de Trabajadores) y Comisiones Obreras de España (CCOO) han mantenido vínculos estrechos con los Partidos Comunistas que hoy, difícilmente se presentan como tales. Y en la antigua Unión Soviética la relación del sindicalismo con el Partido fue no sólo estrecha sino de tal modo vinculante que convirtió al sindicalismo en correa de transmisión de las consignas del Partido, en una versión muy parecida a las formas corporativas del fascismo.

Con relación a otros partidos políticos puede mencionarse la Unión General de Trabajadores de España, antaño vinculada al Partido Socialista Obrero Español y en el sindicalismo argentino, la famosa Confederación General de Trabajadores, de inspiración peronista. En Francia, Italia y Alemania y otros países la presencia de sindicatos socialistas, anarquistas o demócrata cristianos es frecuente.

Es tradicional la clasificación de los sindicatos en atención a su relación con los empresarios. De ser sindicatos combativos, se les suele calificar de rojos y de ser propicios a entendimientos, blancos o amarillos aunque, en

general, esa última clasificación cromática se aplique preferentemente a los sindicatos católicos.

En cuanto a los criterios para su formación la Ley Federal del Trabajo ha considerado que puede haber sindicatos gremiales, de empresa, de industria, nacionales de industria y de oficios varios. No es una clasificación inadecuada que toma en consideración que se trata de trabajadores de una misma profesión o actividad (gremiales); que laboran en la misma empresa, independientemente de su especialidad (de empresa); que trabajan en empresas de la misma actividad, concepto más que relativo que sirve para identificar a los sindicatos de industria; que siendo trabajadores en una misma rama de actividad, las empresas en las que trabajan se encuentran en dos o más entidades federativas, (sindicatos nacionales de industria) lo que no deja de ser una licencia constitucional porque el Distrito Federal, que también cuenta, no es una entidad federativa, o que por tratarse de una población escasa, no es posible formar sindicatos de gremio porque la suma de los de la misma actividad o profesión no pasa de veinte, situación que el legislador consideró propicia para reunir en un mismo sindicato a trabajadores de diferentes gremios.

Esta clasificación jurídica no deja de producir problemas. De acuerdo a la ley pueden coexistir sindicatos gremiales con sindicatos de empresa o de industria, siempre y cuando el sindicato gremial agrupe a más trabajadores de la especialidad de los que estén incorporados al de empresa o industrial. Cada uno, en ese caso, puede celebrar su propio contrato colectivo de trabajo, lo que complica mucho las cosas en relación con el principio de que a trabajo igual, salario igual (principio, por otra parte, suficientemente complejo como para merecer una aplicación precisa).

Teóricamente no pueden coexistir sindicatos de empresa y de industria entre sí en cuanto se pretenda que cada uno de ellos celebre su propio contrato colectivo de trabajo. Sí, evidentemente, puede haber varios sindicatos de empresa o de industria o en un mismo centro de trabajo pero sólo el mayoritario podrá asumir la titularidad del contrato colectivo de trabajo o la administración del contrato-ley.

Sin que corresponda a una clasificación formal, en realidad fue una solución política contraria al interés de los trabajadores, la ley reconoce tres tipos de sindicatos cuando se trata de trabajadores al servicio de universidades o instituciones de educación superior autónomas por ley: de trabajadores administrativos, de trabajadores académicos y de institución, denominación artificial que intentó defender la tesis de que esos centros de estudio no son empresas, porque no persiguen fines de lucro por lo que no podría haber sindicatos de empresa universitarios.

Lo curioso es que la definición laboral de empresa nada tiene que ver con los fines de lucro. El artículo 16 LFT considera que es una empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, lo que no conlleva un criterio de beneficio, pero en la época de formación casi revolucionaria de los sindicatos en la Universidad Nacional Autónoma de México (1972), uno de los criterios de defensa, muy débil por cierto, para no aceptar su formación, fue que la UNAM no es una empresa.

Curiosamente, al adicionarse a la LFT el capítulo XVII de trabajos especiales relativos a estas instituciones, en el artículo 353-P no hubo otra alternativa que disponer que «Para los efectos de la contratación colectiva... el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial».

Otra defensa frente a los trabajadores universitarios, urdida desde las alturas del poder (léase José López Portillo con la colaboración técnica, presumo que un poco contra su propia opinión de especialista de primer rango en materia laboral, de Pedro Ojeda Paullada, entonces secretario de trabajo y previsión social), fue la cancelación de la posibilidad de constituirse en sindicatos de industria. Para ello, se agregó al artículo 3o. constitucional la fracción VIII que consagró la autonomía universitaria y con base en ello se consideró que se afectaba la autonomía si los trabajadores de otra institución, reunidos en un sindicato de industria, imponían sus reglas de juego, vía contrato colectivo de trabajo, para un centro de trabajo ajeno.

El argumento, expresado en forma indirecta en esa fracción VIII del artículo 3o. («...fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico...»), es de una pobreza sublime ya que la autonomía, por el lugar que ocupa en la Constitución y por su propia naturaleza, no es una garantía frente a los trabajadores sino frente al Estado. Pero a veces la Razón de Estado también afecta a la Constitución.

En materia sindical se acepta universalmente una clasificación que atiende a la posibilidad de que los trabajadores unan sus esfuerzos para crear organizaciones de primero, segundo y tercer grado. Las primeras organizaciones serán los sindicatos; las uniones de sindicatos formarán federaciones y la unión de federaciones, confederaciones (artículo 381 LFT).

En los hechos estas organizaciones de segundo y tercer grado suelen buscar alianzas un poco al margen de la ley. En el caso de México el Congreso del Trabajo, que agrupa a los principales organismos corporativos a los que nos referiremos enseguida, carece de personalidad jurídica ya que la unión de confederaciones no está prevista en la ley.

Una situación parecida guarda la Unión Nacional de Trabajadores que desde el acuerdo inicial de sus fundadores decidió no solicitar registro alguno (tampoco se les podría haber otorgado por no estar prevista en la ley esa forma piramidal de organización).

En el mundo internacional, desde las Internacionales Obreras creadas en el siglo XIX y a partir del final de la Segunda Guerra Mundial, proliferaron organizaciones obreras extranacionales, entre otras, la Federación Sindical Mundial, de vida efímera. Un buen ejemplo es la Unión Europea de Sindicatos que está iniciando un serio esfuerzo a favor de la solidaridad sindical en Europa y en América Latina lo fueron la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) que fundó Vicente Lombardo Toledano y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), nacida bajo la inspiración del maccartismo norteamericano.

En las perspectivas inmediatas de desarrollo del sindicalismo, obviamente en una etapa de serias dificultades internas, comienzan a florecer las alianzas entre organismos de diferente nacionalidad. Un caso importante y que tendrá, en el futuro inmediato consecuencias muy importantes con relación a los esfuerzos de globalización económica derivados del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, deriva de la alianza ya efectiva entre el Frente Auténtico del Trabajo (FAT) de México y la *American Federation of Labor, Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) que intentan defender sobre todo en la frontera los derechos de los trabajadores de ambos países frente a la proliferación de contratos colectivos de protección que dominan la zona de maquila.

Es obvio que a los sindicatos norteamericanos les interesa defender el empleo que pueden perder si las empresas se trasladan a México, en busca de salarios más bajos y el menos que escaso control de las autoridades sobre los sindicatos que firman esos contratos de protección y de la misma manera, a los sindicatos independientes de México les interesa que sus contrataciones se celebren en las mejores condiciones posibles, con la participación democrática de los propios trabajadores.

5. *El riesgo del corporativismo*

El sindicalismo ha propiciado versiones que poco tienen que ver con la representación auténtica de los trabajadores. El modelo corporativo, nacido en Italia durante la etapa fascista, se manifiesta por la vinculación estrecha entre las organizaciones sindicales y el Estado.

El ejemplo italiano, que surge con la marcha sobre Roma de los fascistas italianos encabezados por Benito Mussolini y se incorpora a la *Carta del*

Lavoro, parte de la tesis de que el Estado es el protagonista de la economía y debe controlarla. Ludovico Barassi, en obra publicada en 1934, diría que «El concepto de que la producción es de interés público (del Estado), se repite insistentemente en las declaraciones VI y VII de la *Carta del Lavoro*; los intereses de la producción son intereses nacionales, esto es, públicos; porque la Nación se expresa en el Estado Fascista; la organización privada de la producción es una función de interés nacional y además, fin primario del Estado. La *Carta del Lavoro* invoca a la producción y al trabajo (declaración II), como intereses públicos»⁶.

Esa vinculación estrecha entre la producción, la circulación y la distribución compromete la alianza histórica de los sindicatos con el Estado. Con ello, afirma Barassi, la productividad se convierte en un fin del Estado y debe determinar el valor de los salarios⁷. Y el deber jurídico principal en la producción económica será el de la colaboración, se entiende que entre las clases y con el Estado.

En una ley del 2 de abril de 1926, se consideró en Italia que la organización sindical es un ente público y el instrumento más eficaz de la solidaridad profesional y del mejoramiento técnico de la producción y de acuerdo a la *Carta del Lavoro* (VI) «los sindicatos reconocidos tutelan la producción que es un interés nacional: son en consecuencia entes auxiliares del Estado»⁸.

El sistema fascista se fundó en la constitución de organizaciones supuestamente nacidas de la formación material previa de un grupo profesional, que se convierten en parte del Estado y se vinculan a una rama de la actividad económica. La categoría, como colectividad jurídica y estructura pluralística (capaz de expandirse o restringirse), se vincula necesariamente con una organización sindical previamente constituida y reconocida, por regla general, vinculante de trabajadores o de empresarios o de profesionales libres.

Afirma Barassi: «La categoría es una colectividad por sí misma, no organizada: su estructura no le permite por ello mismo acciones de autotutela. Hemos visto, sin embargo, que en su seno vive un núcleo activo, capaz de ejercer su voluntad y de actuar, de tutelar la categoría de manera de satisfacer también el interés público: esta es la asociación profesional reconocida»⁹.

⁶ *Diritto sindacale e corporativo*, 3a. ed., Milán, Dott. A. Giuffrè Editore, 1938, pp. 13-14.

⁷ Ob. cit., p. 17.

⁸ *Ibidem*, p. 33.

⁹ P. 61.

La categoría se integra en el sindicato que, a su vez, es órgano del Estado. Lo dirige un funcionario público, la afiliación es obligatoria y los conflictos entre los trabajadores y los empresarios se resuelven en el seno del sindicato con la participación, de ser necesaria, de la Magistratura del Trabajo, un organismo jurisdiccional dependiente del Poder Ejecutivo y, por lo tanto, independiente del Poder Judicial.

El sistema corporativo ha tenido una larga vida. Se impuso por Hitler en Alemania, en Portugal por Oliveira Salazar y en España por Franco. Durante la ocupación alemana, rigió en Francia. Y en América, Brasil y Argentina copiaron el modelo que México asumió desde 1931. Recientemente en Brasil, en diciembre de 1999, las juntas de conciliación y arbitraje se convirtieron en juzgados de derecho, sin representantes sectoriales, mediante una reforma constitucional pero aún se mantiene, como en Argentina, el registro obligado para que un sindicato pueda, si acredita la mayor representación del sector, celebrar convenios colectivos.

Ese tipo de sindicalismo puede adoptar posiciones diferentes aunque los fines sean los mismos. En México el corporativismo se expresa a partir de la alianza histórica de las organizaciones sindicales con el Estado (el Pacto de la Casa del Obrero Mundial en 1915 y la formación de la CROM en 1918) y se actualiza con la LFT del 18 de agosto de 1931 que aprovecha las estructuras jurisdiccionales de la Constitución (juntas de conciliación y arbitraje que copiaron modelos neozelandeses y franceses: los consejos de hombres prudentes), para integrar un sistema corporativo original: el registro como condición para la actuación de los sindicatos; la toma de nota de sus mesas directivas como exigencia *sine qua non* para el ejercicio de la representación sindical; la entrega permanente a la autoridad de su documentación (reformas estatutarias, altas y bajas, cambios de directiva, etc.); el depósito obligado de los contratos colectivos de trabajo en las juntas de conciliación y arbitraje (con la simple firma de los dirigentes sindicales sin que sea necesaria la comprobación de la representatividad) y un derecho de huelga sometido al riguroso control del Estado, legitimado para calificar su existencia (?) o su licitud o ilicitud.

Este modelo corporativo, de amplia vigencia en nuestro país, asumió responsabilidades mayores a partir de las crisis económicas de los últimos treinta años (1973 en adelante) y de manera especial, al inaugurarse la política de pactos tripartitos (el primero de la época, el de Solidaridad Económica de 15 de diciembre de 1987), en los que el interés de la producción y del control de la inflación, se impuso por encima del interés de los trabajadores por recibir salarios adecuados.

España, Italia, Alemania, ahora Brasil, han abandonado el sistema corporativo, al menos en la integración de los tribunales de trabajo, devol-

viendo al Poder Judicial el control de los conflictos obrero-patronales. Con la democracia desaparecieron las magistraturas del trabajo y con ello, la hegemonía del Poder Ejecutivo en la solución de las diferencias.

En México vivimos en plenitud el corporativismo. Fundado en la alianza absoluta de las organizaciones sindicales (las agrupadas en el Congreso del Trabajo, de manera especial) con el Estado y su plena subordinación, su manifestación más notoria, el tripartismo, invade jurisdicciones (juntas de conciliación y arbitraje), comisiones de salarios mínimos y de participación de utilidades y organismos administrativos (IMSS e INFONAVIT como los protagonistas, hoy decadentes como puede verse en las AFORES que se han alejado totalmente del tripartismo).

Y esa estructura corporativa autoriza a que se pueda calificar al sistema político mexicano como fascista, al menos en lo que se refiere al mundo laboral.

6. Los delegados de personal y los comités de empresa

Los trabajadores mexicanos viven una muy dudosa representación a través de las organizaciones sindicales. Si se intentara definir negativamente la condición de los sindicatos corporativos habría que decir que no son democráticos, ni representativos ni tienen capacidad de convocatoria, es decir, sus acciones no constituyen modelos que los demás sindicatos, independientes o menos dependientes, pretendan seguir.

Es evidente que el control estatal de los registros y de las tomas de nota hace verdaderamente difícil que los trabajadores participen en la vida sindical. No es fácil con la reelección perpetua de los dirigentes que muchas veces transmiten sus puestos por la vía hereditaria a sus mismos descendientes.

Una de las características más notables del sistema es, sin embargo, que los sindicatos son dirigidos por verdaderas «familias» en el sentido de la Mafia italiana, esto es, por un grupo de intereses que establecen el control más riguroso de la organización. El dirigente, por regla general reiteradamente elegido (Fidel Velázquez, como ejemplo propicio, pero hay muchos más), es cacique y dueño, ejerce los derechos que derivan de su alianza con el Estado: diputaciones, senadurías y alguna gobernatura a cambio, claro está, de ofrecer votos (lo que hoy, evidentemente le ha fallado al PRI) y disciplina económica total. Recibe protección del Estado en contra de los intentos de rebeldía sindical, de dentro y de fuera.

En los sindicatos corporativos no se celebran asambleas, por supuesto, aunque se levanten las actas respectivas para los efectos formales. Por re-

gla general, en los más numerosos, las elecciones son indirectas a través de delegados, si es que se llevan a cabo. Pero se da el caso, notorio en la CTM, de que ya se ha aprobado el orden sucesorio.

La Unión Nacional de Trabajadores parecería intentar vías más democráticas. Propicia de todas maneras las reelecciones (telefonistas y sobrecargos de aviación y de manera indirecta, universitarios) con la notable excepción del Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social que siendo por mucho la organización más grande de la UNT mantiene inflexible el principio de no reelección.

Todo ello provoca la necesidad de encontrar nuevas formas de representación de los trabajadores más acordes con la idea democrática. En la Iniciativa de Ley Federal del Trabajo del Partido de Acción Nacional (sustancialmente preparada por Carlos de Buen Unna y por quien esto escribe), siguiendo el modelo europeo y especialmente el español, se propone la instauración de delegados de personal (en empresas de hasta cincuenta trabajadores) o de comités de empresa. Estos delegados y los comités son elegidos cada cuatro años y asumen las principales responsabilidades en materia de convenios colectivos y ejercicio del derecho de huelga. En ellos participan los sindicatos cuya actuación y prestigio resulta fundamental para el éxito de sus acciones pero lo más característico es la participación permanente de los propios trabajadores.

Se ha criticado el proyecto, obviamente por los sindicatos corporativos, porque de aprobarse, desaparecería el elemento fundamental del corporativismo que es el control de los trabajadores por los sindicatos. Estos, ahora, pueden celebrar convenios colectivos (si es que es válido denominarlos así) sin que los trabajadores se enteren, emplazar a huelga (inclusive con el puro membrete sindical, sin necesidad de probar la representación) y actuar de la manera que mejor convenga a los intereses de los dueños de los registros. Con los delegados de personal y los comités de empresa, esas posibilidades ya no se darían y el Estado perdería la posibilidad de gobernar la vida sindical.

Es obvio que la Iniciativa del PAN se acompaña de la cancelación de los registros sindicales y de las tomas de nota que se sustituyen por simples depósitos y publicidad para que cualquier interesado pueda objetar la formación del sindicato o su nueva representación que, entre tanto, tiene pleno valor. Pero también se modifican las reglas de la huelga cuyo protagonismo queda en manos de las asambleas de la misma manera que la aprobación de los pactos colectivos, todo ello acompañado de la supresión de las cláusulas de exclusión.

Hoy no se puede saber si la Iniciativa del PAN, que descansa en un Senado cuya mayoría priísta impidió que pasara a comisiones, sea asumida

por el nuevo gobierno. No es demasiado clara la identificación entre Vicente Fox y el PAN pero aventurando alguna opinión, tengo pocas dudas de que el presidente electo no haga suya la Iniciativa. Lo que tampoco aclara demasiado las cosas ya que el equilibrio en el Congreso de la Unión, entre el PRI y el PAN y un PRD de partido bisagra (al servicio de las buenas ideas de cualquiera de los otros dos partidos), no hace nada fácil reformas espectaculares. Y la de la LFT lo es de verdad.

7. Una necesaria revisión de los medios de acción

Las formas tradicionales de la lucha obrera hoy tienen que ser sometidas a escrutinio. Su acción más espectacular, el derecho de huelga, con las crisis económicas ha podido convertirse en arma efectiva de las empresas cuando sus almacenes rebasan de mercancías y el mercado se pone difícil.

Algo de culpa —o mucha culpa— tiene la estructura mal intencionada de la ley que en el caso especial de la huelga, vincula la celebración de un convenio colectivo (mejor llamado pacto normativo de condiciones de trabajo) o su revisión, al ejercicio del derecho de huelga. En el caso de la celebración es menos importante pero tratándose de la revisión, si el empresario desea en el fondo una etapa de tranquilidad, sin producción, ya se pueden poner banderas, suspender trabajos, hacer mítines, paralizar la circulación y botear en súplica de auxilio económico por los huelguistas, que la huelga será ineficaz y, en el fondo, una espléndida arma empresarial. Y los trabajadores no pueden desistir de ella porque con ello desisten de la revisión de sus salarios y condiciones de trabajo.

Las posibilidades de las grandes empresas multinacionales de actuar coordinadamente en diferentes países, aumentando en unos la producción y disminuyéndola en otros o cancelándola de plano (Volkswagen, Puebla, 1987) es una constante que se manifiesta de mejor manera en el mundo globalizado.

Los sindicatos carecen, por ahora, de medios de acción eficaces ante ese multinacionalismo y, por otra parte, al menos en México, se encuentran casi inermes ante las requisas, intervenciones administrativas (autoexpropiación), quiebras legalmente imposibles y otras menudencias de la razón de Estado.

Es claro que los trabajadores han perdido la iniciativa en una sociedad mundial en la que el empleo (Jeremy Rifkin *dixit*)¹⁰ corre el grave riesgo

¹⁰ *The end of work*, A Jeremy P. Tarcher/Putnam Book published by G.P. Putnam' Sons, New York, 1995.

(lo que no creo) de desaparecer. Pero también han perdido la imaginación. Hoy deben buscar formas más sutiles de lucha. Lo demostró la reciente estrategia de la Asociación Sindical de Sobrecargos de Aviación al llamar a la solidaridad de otras organizaciones pertenecientes a la UNT en su huelga requisada frente a Aerovías de México. Y es que hay que volver al viejo lema del Manifiesto Comunista que proponía la unión de los proletarios del mundo. Frente a la globalización empresarial, la globalización sindical.

Pero sin llegar al tema de la huelga y con un llamado de atención a la muy impopular huelga de servicios esenciales que exige nuevas formas de lucha, los sindicatos deben encontrarse de nuevo con las viejas armas: trabajo a reglamento (lo que quiere decir, sin mucha prisa); ausencias de hombres claves que se convierten en inocuas faltas de asistencia; paros instantáneos y otras menudencias, lo que permitirá hacer notable que el sindicalismo no es un objeto a desaparecer mientras haya relaciones de trabajo y el capitalismo insista en la explotación.

8. *Expectativas*

La más esperada en este momento, al menos en México, sería la reforma de la LFT. Pero las condiciones de equilibrio en que se encuentra el Congreso de la Unión desde el día de ayer (escribo el 2 de septiembre de 2000) no hacen previsible, al menos en el corto plazo, que esa reforma se produzca. Y de producirse, habría que ver bajo qué modelo.

En rigor vivimos en este momento una incógnita. Lo que no me quita la maravillosa oportunidad de hacer un recuerdo de ese hombre generoso y valioso que fue José María Cajica.

Vallescondido, Atizapán de Zaragoza, Edo. de México, 2 de septiembre de 2000.