

David
Chacón Hernández*

*La proyección del
sindicalismo en el siglo
XXI.
12 tesis para la
renovación*

Resumen

El neoliberalismo y la flexibilidad laboral han nulificado al sindicalismo en función de la pérdida de poder para negociar y disminución de la fuerza en las acciones para presionar al capital y así mejorar los salarios, las prestaciones y en general las condiciones de trabajo. En las negociaciones colectivas lo mejor que se puede experimentar es mantener un contrato intacto, de lo contrario, la mutilación de cláusulas es una amenaza latente. Los sindicatos ya no tienen capacidad de oposición y en la negociación colectiva juegan muy a menudo un papel de sumisión. Frente al incumplimiento de las condiciones de trabajo y a las violaciones contractuales, la huelga ha dejado de ser un arma efectiva de reivindicación de lo ganado.

Abstract

Neoliberalism and labor flexibility have nullified unionism in terms of loss of power to negotiate and decreased strength in the actions to pressure the capital and thus improve wages, benefits and general working conditions. In collective bargaining the best thing you can experience is to maintain an intact contract, otherwise, the mutilation of clauses is a latent threat. Unions no longer have the capacity to opposition and in the collective bargaining, play very often a submissive role. Against the breach of working conditions and contractual violations, the strike has ceased to be an effective weapon of vindication of cattle.

SUMARIO: I. Del corporativismo a la globalización / II. El estancamiento de las prestaciones laborales / III. El sindicalismo para el futuro / IV. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Dr. en Derecho, Profesor Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A., miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

I. Del corporativismo a la globalización

La primera aseveración de la que hay que partir es aquella que reza que *el sindicalismo está en crisis*. Pero no se trata solamente de una crisis cíclica, eventual o pasajera como sucede con la economía capitalista y de la que hemos sido testigos. Sabemos que el capital continuamente cae en recesión y se recupera puesto que esa es su naturaleza,¹ sin embargo, en la vida de los gremios laborales las crisis —no siempre tan superficiales— se deben medir de otro modo y esto tiene que ver, no sólo con la forma que operan, sino con la pérdida de su finalidad en tiempos en que el capital se reinventa. Pero, acaso no hemos pensado alguna vez que si el capital se recupera de una crisis el polo opuesto que es *el trabajo* también registra un despunte. Así lo creen muchos, pero en estos tiempos, cuando las economías entran en aceleración y hay crecimiento, no necesariamente los trabajadores obtienen mejores condiciones de trabajo ni las organizaciones sindicales recuperan su actividad reivindicatoria. Por lo tanto, la crisis para ellos es permanente.

Desde el siglo XIX, el sindicato se planteó en su esencia ser un factor de contrapeso con el capital. El sistema no podía vivir sin la fuerza de trabajo; los gremios lo sabían y por ello debían darle certeza a la defensa de los trabajadores. Se buscaba que el trabajo se desempeñara cada vez en las mejores condiciones materiales y fuera mejor reconocida por medio de un mejor pago, ya sea en salario directo, o bien, en prestaciones. Además, los sindicatos luchaban por que las condiciones socioeconómicas fueran progresivas y nunca regresivas, al grado de señalarse que un “derecho adquirido es un derecho definitivo”. Una vez formado un sindicato y firmado un Contrato Colectivo de Trabajo, no se podía concebir que su contenido fuera en detrimento de los trabajadores dado que a partir de su reconocimiento, las prestaciones y el salario irían siempre en aumento y difícilmente retrocederían.

Se debe añadir que el sindicalismo, también luchó durante casi dos siglos por dar un impulso a la revolución social que cambiaría a la sociedad y evitaría la explotación humana y la excesiva concentración de riqueza. No fueron pocas las organizaciones de trabajadores que intentaron lanzar a sus líderes a la conquista del poder político e instaurar la revolución. Recordemos que Carlos Marx, uno de los grandes teóricos e historiadores del siglo XIX, pero también un activista y organizador del movimiento de trabajadores, planteó que el proletariado estaba destinado a cambiar el mundo en la medida que se organizara, ya no en sindicatos o *tradeunions*, sino en partidos obreros, de forma que escalara la lucha del beneficio laboral hacia beneficio social, o lo que es lo mismo, “la emancipación de los millones de oprimidos”.² De este modo, fueron muchos los sindicalistas que añoraron espe-

¹ Oscar Pino Santos, *et. al.*, *La crisis del capitalismo y los países subdesarrollados*, México, Editorial Nuestro Tiempo, 1982.

² *Vid.* Karl Marx, “Instrucción sobre diversos problemas a los delegados del Consejo Central Provisional”, en: Marx y Engels, *Obras escogidas*, tomo II, México, Editorial Progreso, 1979, p. 84.

cialmente el advenimiento del socialismo y el ascenso al poder del proletariado. En el caso de México, solo basta recordar la aparición de la Casa del Obrero Mundial en pleno proceso revolucionario que buscaba, junto con otros sindicatos, la instauración del socialismo.³

Pero este sueño se truncó aunque no únicamente por la caída del socialismo real; ya antes la organización obrera había sucumbido a las caricias de la burocracia. La formación de corporativismo desde el callismo y su consolidación con el cardenismo, ha venido a situarse como un soporte del Estado que nulificó la lucha obrera y, en lugar de avanzar hacia la revolución, solo se conformó con ser un aliado del poder político y soporte electoral para su legitimación. Anguiano señala que:

En efecto, la política cardenista condujo a la organización de todos los sectores sociales y, con ello, a la institucionalización de los conflictos entre las diversas clases sociales. Sin embargo, en la mejoría de “todos los hombres” fue, en realidad, el desarrollo y fortalecimiento de la clase social privilegiada, es decir, de los capitalistas, quienes vieron impulsados y protegidos sus intereses, mientras que la clase obrera, los campesinos y los empleados no mejoraron su nivel de vida de modo proporcional y fueron integrados en una estructura corporativa que los sujetó y aprisionó.⁴

El corporativismo cedió a una forma de lucha según la cual, si se disciplinaban los sindicatos y otras organizaciones al interés del Estado —concretamente a los intereses del partido oficial— se obtenían beneficios y si se revelaban, los perdían.⁵ A su vez los líderes sindicales encontraron en el corporativismo estatal la mejor de las suertes individuales. Esto significaba que quien controlara a los sindicatos obtenía fortuna personal.⁶ Así ha sido ya hasta nuestros días, la diferencia es que algunos sindicatos pueden ya oscilar su apoyo a diferentes fuerzas políticas para favorecer a algún candidato local a la gubernatura o federal a la presidencia de la República, esto a penas a partir del año 2000 cuando llegó la alternancia a nivel federal y pocos años antes en el ámbito local, lo que presumía una “democratización sindical”, principalmente entre las organizaciones oficialistas.

No obstante, considero que lejos estamos de pensar que hay democracia dentro de y entre los sindicatos. Los partidos buscan por todos los medios incorporar a los gremios a su ámbito de dominio, pero fuera del PRI, prácticamente, el corpo-

³ Vid, Marjorie Ruth Clarck, *La organización obrera en México*, México, Editorial ERA, 1979.

⁴ Arturo Anguiano, *El Estado y la política obrera del cardenismo*, México, Editorial ERA, Segunda Edición 1976, p. 139.

⁵ Vid, Arnaldo Córdova, *La clase obrera en la historia de México, en una época de crisis (1928-1934)*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, Siglo XXI, 4ª. Edición, 1986, pp. 217 y ss.

⁶ Abundan los ejemplos de líderes que se han enriquecido al amparo de su cargo vitalicio. Fidel Velázquez, Leonardo Rodríguez Alcaine, Joaquín Gamboa Pascoe, Francisco Hernández Juárez, Carlos Romero Deschamps, Elba Esther Gordillo, Napoleón Gómez Urrutia, Venus Rey, Víctor Flores Morales, Joel Ayala Almeida sólo por mencionar algunos de los más representativos.

rativismo no ha surtido sus efectos o ha tenido muy poca eficacia. Debe recordarse que las organizaciones obreras corporativas significan votos de sus trabajadores afiliados, obtenidos con el argumento de que el gobernante apoyado dará canonjías a los trabajadores, o en su caso, evitará que se pierdan derechos considerando que el Estado es quien controla a los empresarios. En un momento dado, se promete que, si no hay beneficios por lo menos no empeorarán las condiciones laborales. Parece que no se ha comprendido el momento que vive el sistema de acumulación, pues la globalización expande las inversiones de capital que ya no se quedan en el lugar que la originaron. Las empresas reinvierten su ganancias en nuevos negocios pudiendo deducirlas fiscalmente en pro de la “creación de nuevos empleos”, pero distrayendo del mejoramiento de los ingresos de los trabajadores de las empresas ya consolidadas. Es un hecho que quienes realmente subsidian la creación de nuevas empresas son los trabajadores de los centros de trabajo ya establecidos, quienes, a pesar de ver aumentar

el porcentaje de la tasa de ganancia, sus prestaciones y salario no mejoran en ese mismo nivel.

De cualquier modo, a la globalización imperante no le importa si el sindicalismo es corporativo o no, independiente o no, contestatario o no, charro o no, pues en cualquier caso, la disminución del poder gremial es un resultado palpable tanto en el sindicalismo corporativo como en el independiente.

De cualquier modo, a la globalización imperante no le importa si el sindicalismo es corporativo o no, independiente o no, contestatario o no, *charro* o no, pues en cualquier caso, la disminución del poder gremial es un resultado palpable tanto en el sindicalismo corporativo como en el independiente. Se podría decir que para las empresas globales, ya sean transnacionales o multinacionales, operar con sindicatos no es un impedimento para sus objetivos de acumulación, pero es más cómodo sin su presencia.

II. El estancamiento de las prestaciones laborales

El sindicalismo ha perdido eficacia y eso tiene que ver principalmente con la estructura del “corporativismo sindical”. Lo que antes era seguridad para mejorar, ahora esta forma de ejercer la organización laboral ha detenido el progreso y beneficio de los derechos laborales en la medida en que son menos competitivos. Atrás quedaron los tiempos en que los trabajadores se beneficiaban de contratos colectivos cada vez con mayores prestaciones. En algún momento parecía que entre sindicatos había una competencia por conseguir beneficios, lo que indicaba mayor bienestar social, especialmente en el sector público. Eso sí, los sindicatos de empresa privada siempre estuvieron a la zaga, en gran parte debido a que las empresas siempre opusieron como

defensa que los márgenes de utilidad no permitían equipararse a las paraestatales o instituciones públicas. Lejos de escalar los derechos laborales que de suyo deben ser progresivos, el corporativismo contribuyó a su estancamiento en la medida que las órdenes del jefe de Estado se los proponía y había que obedecer para mantener los beneficios personales de los líderes. En este tenor, de muchos años para acá, la negociación colectiva se ha prestado más para mantener algunas cosas ganadas y no para avanzar y a veces para registrar cambios regresivos como la extinción de los esquemas de pensiones para sectores como el petrolero, el eléctrico y el de los institutos de seguridad social.⁷

Con el advenimiento de las políticas neoliberales y ante las múltiples privatizaciones, los sindicatos se mantuvieron aliados con el gobierno y en virtud del corporativismo los grandes perdedores de estas políticas han sido los trabajadores. De hecho el sindicalismo en México había pasado ya por algunas crisis pero ninguna había sido como la que, a partir de los ochentas, década en que comenzó el embate del neoliberalismo, cuando se produjo la debacle del poder sindical, aún a pesar de los intentos de reestructuración durante la década de los ochentas y noventas, políticas que no prosperaron, al menos en favor de los trabajadores.⁸ Los gobiernos neoliberales proyectaron la flexibilidad laboral con lo que los contratos colectivos comenzaron a ser disminuidos en sus prestaciones.⁹ Las empresas, antes públicas, ahora privadas, iniciaron una época de acumulación de capital sin precedentes que no redujo a los trabajadores en función de su porcentaje de utilidad, sino que gran parte de ese capital fue reinvertido en nuevas empresas, muchas de ellas sin derecho a la sindicalización, y en su caso, aquellas que si lo han permitido, lo mantienen “domesticado”.¹⁰ Los dueños de empresas que continúan creando nuevas fuentes de trabajo, no sólo no reparten las utilidades reales, sino que son premiados con exenciones fiscales, lo que ha favorecido cada vez más a la acumulación de la masa de capital. No es casual que sea mexicano uno de los hombres más ricos del mundo y que otros estén, según la *Revista Forbes*, entre las 500 personas más acaudaladas.¹¹ Frente a tanta opulencia, los gremios laborales no han tenido la fuerza para evitar tan grande desigualdad.

Otro de los grandes efectos que ha nulificado al sindicalismo es el fenómeno de la internacionalización de los capitales. Muchas de las empresas que operan en México y en otros países, lo hacen bajo el amparo de políticas globales de inversión, lo que a su vez es benéfico sólo para los dueños del capital. El nivel de acumula-

⁷ Patricia Muñoz Ríos, “La Corrupción en sindicatos permite la extinción de pensiones en sector público”, en: *Diario La Jornada*, mayo 13, 2016.

⁸ Enrique de la Garza Toledo, “Reestructuración de corporativismo en México: siete tesis”, en: *El Cotidiano*, UAM-A, núm. 56, julio, 1993, pp. 47 y ss.

⁹ Antonio Vázquez Vialard, “Flexibilidad Laboral”, en: *Cuestiones Laborales. Homenaje al Maestro Victor Mozart Russomano*, México, UNAM, 1988, pp. 23-32.

¹⁰ Es el caso de Telmex, empresa que mantuvo el sindicato que tenía cuando era empresa pública pero que continuó con la política de control laboral más que de beneficios laborales.

¹¹ En esa lista de la *Revista Forbes*, aparecen Germán Larrea, Alberto Bailleres, Eva Gonda de Rivera, María Asunción Arambuzabala, Jerónimo Arango, Emilio Azcárraga y Ricardo Salinas Pliego.

ción es cada vez mayor y las condiciones en general de los trabajadores, o se ha estancado o es aún más precario. Hay algunos datos que nos permiten constatar que los trabajadores no se han beneficiado con la nueva forma de operar, tanto de las empresas trasnacionales como de las multinacionales, toda vez que estos entes pagan salarios muy bajos y algunos francamente miserables que no se comparan con las percepciones que tienen los trabajadores de los países en donde se encuentra la sede matriz; tampoco se comparan con los sueldos que reciben los trabajadores de países desarrollados cuyas políticas son más benignas con el sector laboral. Ya desde aquí se nos manifiesta el ánimo, no sólo de las mismas empresas que no tienen intención de homologar las condiciones de trabajo, sino de los propios gobiernos del país donde se invierte para quienes lo importante es que vengan a dar trabajo aunque éste sea indigno por su mal pago, dado que eso significa, por lo menos, atenuar la presión de la tasa de desempleo abierto. Por todo lo dicho, queda claro que existe y es evidente la comunión entre el capital —principalmente trasnacional— y el gobierno que viene a desequilibrar totalmente los factores de la producción, contraviniendo los principios jurídicos constitucionales según los cuales el Estado es árbitro y debe procurar el equilibrio en las relaciones sociales de producción. De este modo, los sindicatos, no sólo tienen un adversario en los patrones, sino dos al incluirse el Estado.

A todo lo anterior hay que añadir el aumento de la pobreza y el ensanchamiento de la desigualdad social; entre quienes más poseen y los que menos o nada tienen, la brecha es cada vez más amplia. México es ejemplo claro —pero lamentable— de este fenómeno. La pobreza no sólo es parte de los que no tienen un trabajo formal, sino aún de los trabajadores que están basificados e incluso sindicalizados. Desde un inicio se justificó en este sistema de libre mercado y de libre propiedad privada que, todo aquel que trabajara constantemente no debía estar en pobreza. Hoy ser trabajador es, de algún modo, sinónimo de ser pobre, mientras que ser desempleado o trabajar informalmente es señal de estar en pobreza extrema. Una terrible sentencia es aquella que establece que, “la vía más rápida de caer en pobreza es quedarse sin empleo”; matizando un poco, si el trabajador ya es pobre, la puerta de entrada más ancha para la extrema pobreza es el desempleo. En este país, las cifras oficiales del Consejo Nacional de la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) establecen que el 46% de la población es pobre, pero más de la mitad de este porcentaje es extremadamente pobre. En cifras extraoficiales, la diferencia parece abismal, pues hay datos de que 100 millones de mexicanos están en pobreza, de los cuales 66.94 millones están en extrema pobreza, lo que quiere decir que no cubren los mínimos vitales.¹² Para una realidad tan lacerante el sindicalismo no ha generado una respuesta sólida que permita ubicarlo como un actor del debate.

¹² Julio Boltvinik y Araceli Damián, Presentación: “Pobreza, presentación de resultados 2014”, Conferencia de prensa. Martes 21 de julio de 2015, El Colegio de México. En: <http://www.julioboltvinik.org/imagenes/stories/pobreza%20presentacin%20de%20resultados%202014%20conferencia%20prensa.pdf>.

Otra aseveración atrevida es que, ante estos problemas el sindicalismo no ha estado presente o no ha estado a la altura de las necesidades de sus agremiados. La mayor parte de los trabajadores sindicalizados son pobres, lo que quiere decir que, aunque con ingresos, no alcanzan a cubrir las necesidades que el sistema ha incorporado cotidianamente, es decir, nuevos bienes y servicios de los que cada vez se depende más. No se trata de cubrir solamente necesidades mínimas sino nuevas necesidades que el progreso ha creado o, en todo caso, que han sobrevenido con el tiempo, entre ellas, el consumo de diversos aparatos eléctricos y electrónicos, ya sean domésticos o de comunicación. Esto quiere decir que el propio capital crea necesidades, ya sean servicios o productos, pero los capitalistas (patrones) no pagan para que sean cubiertas integralmente, lo que produce una pauperización de la mayoría de los trabajadores debido a que su salario nominalmente se mantiene, pero aunque aumente un poco, en términos reales disminuye de manera considerable al no ser suficiente para la adquisición constante y cotidiana de los nuevos productos. Todo esto indica que para mantenerse en competencia adquisitiva, los trabajadores deben obtener salarios que permitan comprar más bienes y servicios, muchos de ellos no incluidos en la “canasta básica”. En este sentido y en otros relacionados a la economía laboral, los sindicatos han dejado de presionar al Estado y al capital y han dejado de ser reivindicativos. Está por demás demostrado que el sindicalismo ha sido rebasado y no parece haber un discurso combativo en torno a la pobreza y a la defensa del salario, pues debe recordarse que el salario mínimo está completamente desfasado. Simplemente no hay unidad entre los gremios que pueda generar una demanda que presione lo suficiente para mejorar integralmente el ingreso de los trabajadores.

Pero la pobreza y precariedad de los trabajadores no sólo se encuentran en el ingreso, sino en las condiciones en que se presta el trabajo. Primeramente, no sólo el salario integra el ingreso del trabajador. Las prestaciones son un complemento esencial, de hecho, las prestaciones son el plus con que los trabajadores pueden proyectar su mejoramiento social. Sólo que, frente a la flexibilidad laboral, ese plus tiene una tendencia a la baja, incluso en muchos casos con riesgo a desaparecer prestaciones adquiridas. En términos legislativos, del periodo de Salinas al mandato de Calderón solo fueron aumentadas dos prestaciones: el ahorro para el retiro y el ahorro para la vivienda mientras que el resto se fueron disminuyendo. Eso se traduce en que los aumentos prestacionales, para ser incrementados, fueron confinados a los Contratos Colectivos de Trabajo, sin embargo, la mayoría de los trabajadores del país no están amparados por estatutos de esta naturaleza, sino por contratos individuales; los trabajadores que no están amparados por un Contrato Colectivo, simplemente ganan las prestaciones mínimas, y en no pocas ocasiones ni prestaciones ganan; los beneficios adicionales al salario son en muchos casos arbitrarios y dependen del rendimiento que el patrón obtiene del trabajador y de la docilidad que muestra en la prestación del servicio. Por ese motivo, a la hora de hacer cuentas, los trabajadores sindicalizados en el país son porcentualmente menos, lo que significa también menos protección. Hasta la mitad de la primera década del presente siglo, 2005, había 10.6%



Es importante cuestionarse por qué no aumenta la sindicación si ello supone tener quien te defienda.

Es importante cuestionarse por qué no aumenta la sindicación si ello supone tener quien te defienda. La realidad nos dice que uno de los factores es que en los últimos años se ha incrementado la contratación indirecta de la fuerza de trabajo a través de la tercerización y el *outsourcing*,¹⁵ además de la mutación de intereses que los trabajadores vienen adquiriendo para luchar por otras causas en las que el sindicato no muestra interés;¹⁶ debe añadirse el hecho de que los trabajadores también han dejado de creer en sus dirigencias y, cuando el estatuto de contratación lo permite, prefieren no afiliarse o desafilarse, si para ello no hay una afectación sensible a los ingresos y a las prestaciones.

Otra forma de precarización del empleo es la inestabilidad, consistente en la poca seguridad de permanecer en el puesto de trabajo. Hoy se nos dice que aumentan los empleos formales y para ello se toma como base de prueba las inscripciones de trabajadores a los Institutos de Seguridad Social. Causa del problema es que en su gran mayoría son empleos temporales y no muy bien pagados. El trabajo por tiempo

¹³ Ma. Del Pilar Martínez, “La tasa de sindicación va a la baja en México”, en: *El Economista*, octubre 28, 2013.

¹⁴ Graciela Bensusán y Kevin Middlebrook, *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, México, UAM-X, FLACSO, CLACSO, 2013, p. 54.

¹⁵ “El *Outsourcing* consiste en la contratación de personal para que atienda actividades específicas que no se relacionan con el modelo de negocio de la empresa. En contraste, la Tercerización consiste en la contratación de personal especializado en actividades que sí se relacionan con el modelo de negocio de la empresa. En consecuencia el personal contratado bajo esta fórmula ha de ser experto en el ámbito sobre el cual se le solicita trabajar”. www.suplementorecursoshumanos.com/2011/05outsourcingvstercerizacion.

¹⁶ Michel Wieviorka, “¿A dónde va el debate sobre los nuevos movimientos sociales?”, en: Mestries, Francis, et al., *Los movimientos sociales: de lo local a lo global*, México, *Anthropos*, UAM-A, Cuadernos Temas de Innovación social, núm. 31, 2009.

determinado de la última reforma laboral y el surgimiento de nuevas formas de contratación no son sino condiciones a favor del capital que disminuyen la calidad del trabajo en contra del trabajador y lo mantienen postrado en la pobreza, por cierto, situación que no sólo es privativa de nuestro país sino de Latinoamérica.¹⁷ La inestabilidad laboral ejerce mucha influencia como causa de los empleos informales, dentro de los cuales se encuentran los subempleos cuya condición es todavía más precaria, pues al no arraigarse a la fuente de trabajo, muchas personas prefieren engrosar el trabajo informal. Nuestra tasa de desempleo abierto es, de acuerdo a las estadísticas oficiales baja, lo que podría hablar bien de nuestra economía. Según datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática INEGI, esa tasa es de apenas el 4.2%, la que es mucho menor que, países más desarrollados que el nuestro. No obstante, en esta cifra no integra a los trabajadores informales, cuyo porcentaje es de 53.4% contra la tasa de ocupación urbana, llegando a una tasa de 58.2% si se considera la población total, es decir el PEA.¹⁸ Ahora bien, si se toma en cuenta la tasas de subocupación y de ocupación parcial, se eleva considerablemente a 10.8%, lo que indica que la cifra del desempleo abierto es gatoria.

Otro de los efectos del neoliberalismo global son las diásporas u olas migratorias, incluso de personas que tuvieron un trabajo y pertenecieron a un sindicato. Actualmente hay 40 millones de personas de origen mexicano tan sólo en los Estados Unidos, y de ellas, 11.5 millones se encuentran en estado de irregularidad. Si la migración no hubiese sido una salida, el país estaría en una condición social peor de la que podemos palpar, casi semejante a la de los países subsaharianos. Nuestra tasa de desempleo abierto es baja comparable con países como España, Grecia o Argentina que supera el 20% de la Población Económicamente Activa. Tenemos oficialmente menos del 5% de la población económicamente activa sin trabajo, lo que no se nos dice es que si sumáramos los subempleados o militantes de la economía informal —principalmente vendedores ambulantes o semiambulantes— que llegan a 15 millones de personas—, nuestra tasa de desempleo abierto superaría a los países mencionados. Por consiguiente, tanto la emigración como la economía informal hoy son dos fenómenos funcionales a nuestra economía y gracias a ello hay una despresurización que evita el estallido social. Es por este motivo que el combate al comercio informal no es serio y las acciones en este rubro son simplemente simulaciones. Ante este fenómeno, el sindicalismo también ha sido pasivo y no ha comprendido que la salida de personas es a su vez la fuga de mano de obra; todos son trabajadores potenciales que pueden no sólo aportar a la economía, sino a la organización obrera del país. En ese aspecto las dirigencias de los gremios no han sabido aprovechar a todos aquellos que emigran con fines de integración gremial, tal vez porque, inconscientemente, le hacen el juego al mismo capital a quien le conviene desechar trabajadores.

¹⁷ María Luz Vega Ruiz, (editora), *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*, Lima, Perú, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2005.

¹⁸ Datos expuestos por el INEGI. www.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=25433&t=1.

El neoliberalismo y la flexibilidad laboral han nulificado al sindicalismo en la función de la pérdida de capacidad para negociar y disminución de la fuerza en las acciones para presionar al capital y así mejorar los salarios, las prestaciones y en general las condiciones de trabajo. En las negociaciones colectivas lo mejor que se puede experimentar es mantener un contrato intacto, de lo contrario, la mutilación de cláusulas es una amenaza latente. Empero el estancamiento de un contrato no es necesariamente bueno para los trabajadores. En las relaciones sociales de producción del mundo neoliberal, mantener el ingreso fijo o con un aumento inferior —no a la inflación— sino al ritmo del crecimiento económico global, significa en realidad un retroceso dado que nuevas necesidades de consumo se añaden al consumo popular, lo que implica un empobrecimiento, como ya se decía. Por otro lado, el capital muy difícilmente sale del carril y de la velocidad con que se acumula; no tiene comparación con el ritmo en que un trabajador mejora sus condiciones de vida, en caso de que esto sí esté sucediendo. De esta forma, la reinvención del capitalismo en la era del neoliberalismo y la globalización no son vientos que soplen a favor del movimiento obrero organizado, menos de aquellos trabajadores sin afiliación gremial a los que nadie defiende, ni siquiera el Estado.

Los sindicatos ya no tienen capacidad de oposición y en la negociación colectiva juegan muy a menudo un papel de sumisión. Frente al incumplimiento de las condiciones de trabajo y a las violaciones contractuales, la huelga ha dejado de ser un arma efectiva de reivindicación de lo ganado. A nivel federal, las huelgas estalladas han venido disminuyendo al grado que, desde noviembre de 2013 a la fecha no se han presentado estallamientos¹⁹ y es notoria la disminución en cada uno de los años anteriores, no obstante los miles de emplazamientos que terminaron con convenios conciliatorios.²⁰ A nivel local, en el 2015 en la Ciudad de México, estallaron sólo dos en el mismo período, lo que nos dice que los sindicatos casi han abandonado esta forma de lucha. Lo anterior nos indica que en la actualidad, los trabajadores están prácticamente postrados con muy poca o nula fuerza para negociar. Las dirigencias sindicales, en lugar de orientar la lucha contestataria y buscar presionar a la parte patronal, en realidad se dedican a desanimar a los trabajadores y amedrentarlos con evitar un movimiento laboral que, en lugar de hacer avanzar las prestaciones contractuales, les instigan a aceptar una disminución de ellas por el riesgo de perder hasta la fuente de empleo.

Hace tres años conversé con una sobrecarga de la empresa Aeroméxico en un viaje de trabajo a Chiapas, quien me decía que sus representantes sindicales les aconsejaban modificar en los hechos sus condiciones de trabajo, lo que indicaba aumentar tiempos de vuelo sin descanso y obtener menos comisiones debido a que si no era aceptado, les podría pasar lo que a Mexicana de Aviación, que como sabemos, se fue a la quiebra en gran medida con el pretexto de que su Contrato Colectivo de

¹⁹ Informe de Labores 2015 del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/index.html.

²⁰ Información del INEGI, www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?z=est&c=25433&t=1.

Trabajo era muy caro. Esto nos viene a decir que los infortunios ajenos sirven para controlar a los sindicatos con amenazas veladas de probables quiebras empresariales o recortes masivos de fuerza laboral.

Una prueba más de la debilidad que marca la pauta de la inacción sindical fue la reforma laboral de noviembre de 2012, con la que se incluyeron de manera legal formas de contratación que en otro tiempo fueran impensables como los contratos a prueba, los tiempos parciales, la legalización de la tercerización y el *outsourcing*, el pago de los salarios caídos sólo con duración de un año, entre otras adversidades para los trabajadores. La oposición de los sindicatos fue realmente nula y lo más preocupante fue la falta de unidad nacional para dar una respuesta que nulificara anticipadamente la iniciativa. Frente a la promesa oficial de que esa reforma haría al país más competitivo y que mejoraría las condiciones de trabajo, todo parece indicar que los líderes sindicales fueron neutralizados como siempre con actos de corrupción.

Frente a la promesa oficial de que esa reforma haría al país más competitivo y que mejoraría las condiciones de trabajo, todo parece indicar que los líderes sindicales fueron neutralizados como siempre con actos de corrupción.

En estos tiempos el trabajo forzoso ha aumentado. Múltiples ejemplos de esclavitud laboral en donde personas en lo individual o algunos grupos, principalmente de indígenas o de transmigrantes, son literalmente encerrados (acasillados) en fincas sin permitirles la salida y con sueldos miserables. La crisis de credibilidad del sindicalismo es en parte causa de que los trabajadores se enganchen sin concurrir a que alguna organización les oriente sobre el tipo de “contratación” a la que se someten. Cuando se descubre algún caso de este tipo, las organizaciones obreras han hecho por lo regular mutis, tal vez por la creencia de que es un problema de tipo criminal y que, en lugar de ser parte de la agenda laboral, es un asunto de seguridad pública.

Una parte importante del sindicalismo es el llamado independiente o no corporativo debido a que no está inscrito en las federaciones y confederaciones vinculadas al poder político, especialmente al Partido Revolucionario Institucional. El sindicalismo independiente ha sido por antonomasia ubicado con la ideología de las izquierdas.²¹ A pesar de ello, desde su origen, la capacidad de influencia en el conjunto de los trabajadores ha sido un tanto marginal; con relación a la ciudadanía, es probable que su influencia política e ideológica sea todavía menor. Los sindicatos independientes no están aglutinados o unidos en un solo organismo y asumiendo que tienen fines distintos y métodos diversos para buscar esos fines, se encuentran

²¹ Considero que no hay una sola posición de la izquierda por lo que señalo la pluralidad, no sólo en cuanto a la visión conceptual de la realidad social, sino a los métodos y los fines con los que se lucha y por los que se lucha.

en gran medida dispersos. Por lo tanto, si se considera que sus idearios son más ambiciosos que los sindicatos corporativos, eso no se ha reflejado en el beneficio de los trabajadores, no de sus afiliados ni de la clase obrera en general. Tal vez sea menor el efecto de la dictadura de sus liderazgos y no tan escandaloso el enriquecimiento de los dirigentes, empero, a la hora de evaluar la aportación al beneficio de los derechos laborales, el saldo es poco representativo de los avances y es a su vez comparable la neutralización que tienen con el sindicalismo corporativo en términos de la disminución de su capacidad de lucha. Para *los independientes*, la huelga también ha dejado de ser un modo de lucha efectivo al grado que, cuando estalla una, con el ahorro de los salarios caídos los patrones pagan el pírrico porcentaje que se les da al momento de levantar el paro laboral; cuando menos, el logro que se ha obtenido es que sus contratos colectivos no hayan sido mutilados pero tampoco han registrado avances significativos. Su respuesta a las reformas pro neoliberales no han tenido un impacto que tienda a detener los avances patronales ni se ha logrado la organización de la sociedad con miras al cambio social.

Luego entonces, a dónde dirigir el movimiento obrero y la acción sindical en el futuro, con ánimo de recuperar su papel esencial en las negociaciones colectivas, pero principalmente, con el objeto de que verdaderamente representen el interés de sus agremiados y de allí puedan recuperar y conseguir mejores condiciones para los trabajadores, los propios y los ajenos. Desde luego que es fácil hablar de críticas, de errores y de omisiones. Construir es lo más complejo y para ello hay que perder el miedo de proponer. En ese tenor, con toda la seguridad de equivocarme, propongo algunas tesis, unas de corto plazo, otras de mediano y largo aliento, unas coyunturales y otras duraderas, con las que creo que el sindicalismo puede recuperar su papel como actor fundamental en las relaciones laborales y, si no logra detener el embate neoliberal, por lo menos lo atempere.

III. El sindicalismo para el futuro

- 1.- En esta época es fundamental un cambio de discurso, por lo que, en lugar de continuar con la llamada “lucha de clases o lucha de intereses”, es mejor pugnar por la defensa de los derechos humanos debido a que los derechos laborales son precisamente eso. En ese aspecto, los convenios internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo deben ser asumidos como obligaciones fundamentales, lo que indica que los sindicatos deben ser el principal garante de la convencionalidad laboral. A nadie más que a los trabajadores es a quien conviene que cada convenio sea respetado. El Estado es el sujeto obligado por excelencia del contenido de esos instrumentos internacionales y a los funcionarios les compete hacer que los patrones se apeguen a ellos. En este tenor, los sindicatos deben asumir la posición de denunciar ante las autoridades la falta de respeto que los patrones y las mismas autori-

dades hagan de las convenciones. Se debe saber que la violación de derechos humanos, especialmente contenidos en la convencionalidad, puede ser pugnada ante diversas instancias nacionales e internacionales en beneficio de los trabajadores.

- 2.- La democratización de los sindicatos es vital para la defensa efectiva de los derechos laborales, por lo que se hace necesaria la temporalización efectiva de los cargos de dirección, por lo que las representaciones perpetuas deben desaparecer. Tanto en el gobierno como en el sindicato, la perpetuación en el poder es dictadura y esto a su vez es autoritarismo. No más líderes vitalicios. Es necesario que desde la Ley y tal vez desde la Constitución se puedan evitar las dictaduras de las dirigencias, de manera que quede prohibida la reelección por más de un período y limitar el número de veces que un dirigente pueda ocupar los máximos cargos, con independencia de que los estatutos hagan lo propio.
- 3.- La fuerza de las centrales obreras está en la cantidad de afiliados incorporados, pues nótese que las dirigencias hablan por todos y presumen tener representatividad. De cualquier modo, la sindicación está también en crisis, dado que hoy la tasa de asalariados sindicalizados disminuye. Los sindicatos deben trabajar en torno a la credibilidad y eso sólo se podría conseguir si se lleva a cabo un proceso de democratización. A partir de allí debe proyectarse el fortalecimiento de los sindicatos y las centrales obreras para que más trabajadores quieran afiliarse y protegerse, lo que a su vez debe dar mayor fuerza de negociación al movimiento obrero. Que un trabajador esté afiliado no debe ser una carga sino una posibilidad de protección. Psicológicamente un trabajador siente que su aportación es para enriquecer a sus dirigentes y no para beneficio de los afiliados, lo que debe cambiarse y eso sólo será posible si el trabajador ve invertidas sus cuotas en beneficios materiales como los que fueron desapareciendo, me refiero a las cooperativas de consumo, la formación de clubes, a la conformación de clínicas para uso de miembros. Hoy tal vez existan otras necesidades y atractivos que a los trabajadores les interese que sus sindicatos les provean, lo que daría un mayor apego y sentido de pertenencia.
- 4.- Otra manera de recuperar presencia y evitar la deducción de las utilidades recibidas es que los sindicatos se conviertan en verdaderos garantes fiscales del pago de impuestos y de las declaraciones que para tales efectos realicen las empresas. Debe recordarse que de acuerdo a cada declaración depende el reparto de utilidades hacia los trabajadores, mismo que será más efectivo si el sindicato no solapa las evasiones tributarias de los patrones. Definitivamente, la evasión de impuestos tiene como afectado a la autoridad hacendaria y con ello al erario público, y en ambos sentidos a los trabajadores al no pagarles correctamente sus utilidades, pero también al ver mermadas las inversiones de gasto público social del que también serían beneficiarios. Con el volumen de ganancias que las empresas tienen, el reparto de utilidades sacaría de la pobreza

a miles de trabajadores, lo que hace pensar al patrón y al gobierno que, de mejorar los ingresos del trabajador seguramente ya no querrán ser empleados y eso haría descender la demanda de empleo. Eso nos lleva a suponer que aún está muy presente aquel planteamiento según el cual, para garantizar la necesidad de trabajar hay que pagar poco o nadie trabajaría. Sin duda, esto sólo puede verse como un argumento que justifica la política salarial de baja paga y que es además correlativa a la acumulación sin techo del capital. Al respecto, los sindicatos no han tenido una respuesta contundente.

- 5.- Otra fiscalización que los gremios laborales debe hacer es vigilar la efectiva y adecuada inscripción al sistema de seguridad social en virtud de que este es el medio, no sólo para dar protección al trabajador y a su familia frente a las eventualidades que sufre la salud, sino para mejorar las cotizaciones que impactarán en las pensiones que sobrevengan a la edad de jubilación de sus agremiados. Para esto se necesita dejar la complicidad con el patrón del aseguramiento del empleado con el salario mínimo o con salarios nominales que representen una base de cotización baja. En breve y a la larga, sabemos que el único perjudicado es el trabajador, pues cuando hay una incapacidad por motivos de salud, la aportación del sistema de seguridad social es al sueldo nominal, mientras que la cotización baja impacta en el pago de pensión promediada al momento del retiro; asimismo, el salario con el que cotiza y el que formalmente recibe marca a su vez el ahorro para el retiro y el ahorro para la vivienda, por lo que, sin duda, las cifras acumuladas van a ser menores. La lucha por las mejores condiciones de retiro implica que los sindicatos deben tener intervención en la vigilancia de la administración de AFORES, no para acceder al dinero, sino para ser supervisores de los recursos que deben recibir sus miembros y evitar fraudes por las instituciones administradoras. En este sentido, el vínculo del sindicato con trabajadores jubilados, no sólo subsiste sino que se fortalece más allá de la relación de trabajo.
- 6.- También es necesario fiscalizar a los sindicatos, tomando en cuenta que son sujetos de derecho social y como tales existen para beneficio de sus agremiados. Ante el constante abuso en la administración de sus fondos en favor de la riqueza de sus dirigentes, es muy importante que se obligue a rendir cuentas ante instancias públicas o si se quiere mixtas, es decir, comisiones formadas tanto por agentes públicos como por los mismos trabajadores. El argumento de que esa obligación viola la autonomía ya no tiene sustento. Es un derecho fundamental de los trabajadores la certeza de que sus cuotas sean gastadas para el beneficio colectivo sobre todo en esta época en que la sociedad pide transparencia y eso debe quedar plasmado en la ley laboral.
- 7.- Considero que es necesario promover la formación de federaciones sindicales. Claro, algunos pensarán que esto es ya un hecho, pero no. En México al menos, las federaciones y confederaciones laborales tienen intrínseca una grave contradicción, que operan como son comúnmente llamadas: “Centrales

Obreras o Centrales Sindicales”. Cualquiera, la que primero venga a la mente, son en realidad organizaciones centralistas que desde una formación vertical controlan a los sindicatos mal llamados afederados por su falta de autonomía. La contradicción es simple, el centralismo y el federalismo son antagónicos e incompatibles. La federación de sindicatos en la que yo creo debe preservarse de manera inconmensurable la autonomía de cada organización, que a su vez deben tener representantes auténticos y que, en el momento en que lo decidan puedan separarse y hasta mudarse a otra federación sin problema alguno. Tal vez esto sea una propuesta utópica para la cultura sindical de este país, pero en los hechos, los sindicatos no tienen un camino llano si desean desincorporarse, lo que impide que sean autónomos. Esta falta de libertad radica en básicamente dos motivos. El primero es económico en tanto un sindicato filtra recursos para mantener la dirigencia de la organización central; el segundo es político en la medida que un sindicato separado es un mal ejemplo para otros sindicatos que podrían adoptar las mismas intenciones de desafiliación, lo que hay que evitar para no debilitarse.

- 8.- Los trabajadores han modificado la llamada “conciencia social” y un tanto la conciencia de clase. Ahora las convicciones que adquieren reivindican otros intereses, entre ellos la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres. Hay que decir que en esta lucha no solo están las trabajadoras, sino muchos de sus compañeros, lo que ya permite hablar de una conciencia con perspectiva de género. Al respecto, hay un cambio social que incrusta el igualitarismo de género en las relaciones de pareja, en la familia y hasta en las relaciones laborales. Un buen pretexto para la lucha entablada por el feminismo ha tenido como punta de lanza el abatimiento de la desigualdad salarial y la desigualdad de trato. Del primero es necesario decir que no se refiere a la transgresión del principio “a trabajo igual salario igual”. El desequilibrio del ingreso entre hombres y mujeres estriba en que ellos tienen mejores oportunidades de mejorar sus puestos de trabajo. Los cargos operativos y gerenciales están ocupados principalmente por personal masculino, lo que permite, según datos de organismos internacionales y nacionales, que las mujeres ganen en promedio un 27% menos que los hombres.²² Para contrarrestarlo no hay normas que obliguen a cubrir cuotas de género en los cargos directivos de modo que pronto se acceda a equilibrar los ingresos. En los hechos, en las políticas, ya sean públicas, privadas o sindicales, las acciones de inclusión de las mujeres “no han sido suficientes, pues la realidad nos muestra una serie de rezagos que perpetúan el techo de cristal que impide el ascenso femenino apostados decisivos en la esfera pública.”²³

²² Vid, “Informe sobre Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016”, versión Resumen Ejecutivo, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, p. 9. www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457094/lang--es/index.htm.

²³ Mercedes López Martínez, “Los claroscuros de la participación femenina en el sindicalismo mexicano”, en: *Luces y sombras del sindicalismo mexicano*, México, Friedrich Ebert Stiftung, 2007, p. 40. Versión en línea. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/05372.pdf>.

En relación a la desigualdad de trato, existen muchas actitudes que apuntan a revelar un desequilibrio entre trabajadores y trabajadoras. Entre esas actitudes se encuentra la práctica de no contratar a mujeres embarazadas o despedir a las que se embaracen; preferir la contratación de hombres que no pedirán permisos para el cuidado de los hijos —bajo la tradicional idiosincrasia de que esa parte corresponde a las madres— o que no observarán cambios de temperamento y conducta por la menstruación. En la desigualdad de trato interfieren actitudes de hostigamiento sexual y abuso laboral. Principalmente es la mujer quien sufre de persecución con fines lascivos, lo que, al no ceder, las intenciones de mejor trato se transforman en acoso laboral traducido en muchos modos que pueden ser, desde la hostilidad, la falta de comunicación, la sobrecarga de trabajo, la disminución de comisiones, la negativa de permisos, la muestra de fastidio por el jefe, regaños constantes, exposición al ridículo frente a los compañeros de empleo y hasta la instigación de actitudes adversas y burlonas con quienes comparten el espacio de trabajo. Todas estas y otras conductas de violencia simbólica tienen como objetivo perjudicar el ingreso, desestabilizar el equilibrio emocional y empujar a la renuncia del empleo. Por todo ello el sindicato debe asumir la defensa de los intereses con perspectiva de género y un buen inicio es la obligatoria incorporación de cuotas proporcionales de mujeres en las dirigencias.

- 9.- La lucha por la diversidad sexual es otra forma de conciencia que busca la no discriminación, el reconocimiento y respeto a las manifestaciones de la sexualidad alternativa. Los trabajadores se integran al movimiento lésbico, gay, transgénero, transexual pidiendo no ser excluidos en sus fuentes de trabajo. Esta lucha no es sólo contra un eventual patrón que discrimina con actitudes homofóbicas, sino contra los trabajadores mismos, es decir, contra sus pares, pues son éstos quienes muy a menudo encarnan el germen de la intolerancia. Muchos de los trabajadores, en lugar de luchar contra los patrones, prefieren entablar la lucha contra la sociedad por el respeto a sus derechos derivados de la identidad sexual y no por la lucha de clases debido a que los sindicatos a que están afiliados se han quedado estancados en las reivindicaciones sociales. Dado que el activismo por el respeto a la orientación sexual no tiene que ver con una clase social determinada, ahora estas demandas superan a las llamadas demandas clasistas y es buen momento de que los sindicatos proclamen la adopción y promoción de políticas de tolerancia, no solo hacia su interior sino hacia la sociedad.
- 10.- Otras luchas de carácter global en la que ahora participan los trabajadores son las de carácter medioambiental, así como de la protección de animales, las reivindicaciones culturales o abrazar la causa pro indígena; son también nuevas formas de conciencia que los trabajadores han hecho florecer, lo que en gran parte han atomizado el que se suponía era el único fin de los trabajadores, esto es, la revolución social. Y ante todas estas manifestaciones el sindicalismo ha permanecido quieto y omisivo contemplando los nuevos movimientos

sociales o tal vez ignorándolos.²⁴ Por una parte es muy palpable que las dirigencias sientan complacencia al no lidiar con las actitudes disidentes de sus propios sindicalizados que ahora ya están ocupados en otros intereses, mientras que los liderazgos continúan su dominio sin sobresaltos. Por otro lado, esa fragmentación de objetivos comunes ha debilitado a la organización obrera frente a una eventual demanda de mejoramiento de los contratos colectivos, los que pierden su capacidad de negociación. En síntesis, a quien ha resultado más benéfica la diversidad de intereses de los trabajadores es a la clase patronal, a quien ahora tiene menos presión y tal vez le sea más cómodo evitar que los derechos laborales escalen en perjuicio de sus utilidades.

- 11.- Otra gran acción para la superación de la crisis sindical es la formación de alianzas internacionales fuertes para globalizar la defensa de los derechos laborales. Aquellas concepciones de la Internacional Socialista de Trabajadores quedaron diluidas en el tiempo. Si bien es cierto que el objetivo final era la transformación del sistema capitalista, hoy las federaciones sindicales deben proponerse nuevos objetivos y por lo menos el de recuperar la igualdad de la capacidad de negociación frente a los empleadores. Que hay vínculos y relaciones internacionales entre los sindicatos, de hecho, federaciones internacionales, sí, pero qué tan eficientes han sido para proteger a los gremios en cuyos países —como México— están siendo vapuleados.

Es innegable que han persistido las organizaciones laborales internacionales y que tienen propósitos de defensa de los derechos de los miembros que son las federaciones nacionales. La solidaridad, la orientación y el apoyo son los objetivos con lo que se mueven; realizan congresos y asambleas en diversas partes del mundo; pugnan ante la Organización Internacional del Trabajo para que se construyan convenios y otros instrumentos que protejan los derechos laborales a nivel mundial. No obstante, esas organizaciones de los trabajadores a nivel internacional no han logrado atemperar los efectos negativos del neoliberalismo mundial en contra de las clases trabajadoras. Es notorio que en el ideario de esas organizaciones esté ausente lo que en otro tiempo fue el objetivo fundamental de transformar a la sociedad llevándola hacia un nuevo sistema; tampoco destacan la participación política de modo que los trabajadores asciendan al poder en sus respectivos países y se construya un poder en el que no estén ausentes los trabajadores. Pero no me refiero al hecho de que algunos líderes laborales puedan ocupar cargos gubernamentales o escaños en los parlamentos o que formen parte de algunos partidos políticos que tienen afiliados trabajadores y en los que, por cierto, también lo integran destacados empresarios, sino la búsqueda de poder para formar gobiernos de trabajadores, cuyo desempeño en caso de gobernar sea principalmente para las clases más desaventajadas.

²⁴ Vid, Michel Wieviorka, *op. cit.*, pp. 23 y ss.

Pero más allá de la participación política y de la búsqueda del poder, es importante que, desde la alianza internacional los sindicatos pugnen por la homologación de derechos, salarios y prestaciones entre trabajadores de diferentes países con patrones comunes, especialmente en las empresas filiales de capital multi y transnacional. No hay razón que se precie de ser humanista que justifique la desigualdad de salarios entre trabajadores de una misma empresa. Por ejemplo, en la rama automotriz, los ingresos de los empleados de las filiales no son competitivos como en las plantas del país de origen comparativamente hablando. Ese también ha sido el tenor de cualquier empresa extranjera como las maquiladoras cuya política salarial y prestacional no se compara entre las matrices y las filiales.

De lo anterior se sigue que es necesario centrar la lucha para exigir beneficios para los trabajadores conforme al nivel de acumulación de capital de una empresa y sus filiales. Hasta ahora, cada empresa o razón social son entes independientes y los trabajadores de una de ellas no tienen que ver en la otra. En este aspecto, las organizaciones laborales internacionales deben buscar que la unidad de la propiedad de capital de cada socio sea extendida en las obligaciones laborales de trabajadores de otras empresas de su propiedad fomentando la obligación solidaria de los patrones, no por empresa sino por patrimonio personal de los socios, aun cuando su capital esté invertido en otros negocios.

- 12.- La “despartidización” es otra de las acciones necesarias, no solo para terminar con el pernicioso corporativismo, sino posicionarse del verdadero papel que le corresponde a la clase trabajadora. Tal vez no sea esta la misma historia en otros países, pero al menos en México, a la hora de hacer un balance, la vinculación a los partidos no ha sido positiva para los trabajadores. Ciertamente los partidos políticos han impulsado a líderes obreros a cargos de gobierno importantes, ya sea en el poder legislativo o en las estructuras del poder ejecutivo, no obstante, en lugar de ser esa participación un medio para mejorar las condiciones de los trabajadores o fortalecer a los sindicatos, el resultado ha sido la neutralización y junto con ello la postración, además, cada vez son menos los representantes trabajadores.²⁵ La partidización de los sindicatos puede verse incluso como una presión al trabajador individual en contra de su libertad de elección política por lo que es esencial que los sindicatos, con todos sus miembros, dejen de ser utilizados como mercado de votos a favor de candidatos a gobernantes que a la postre es falso que luche por el derecho de los trabajadores y del bienestar general.

²⁵ En 1985, las organizaciones laborales corporativas tenían 96 diputados surgidos de sus filas; en el 2000 sólo tuvieron 31 diputados, mientras que en 2012 llegaron a 46. El descenso de representantes es simétrico a la crisis de fuerza que padece el sindicalismo.

IV. Conclusiones

El sindicalismo está en una encrucijada. El poder fáctico que representaba a la hora de legislar derechos en favor de la clase trabajadora se ha diluido en gran medida y eso ha significado cada vez menos capacidad de negociación. Son muchos factores que influyen en la crisis y hay que señalar que, por una parte, es el sistema global de inversión y producción del gran capital, aunque también hay factores en la escena nacional que los neutraliza y los debilita de forma que las luchas tradicionales ya no son una opción exitosa. Si bien es cierto que algunos factores no dependen de las organizaciones laborales, otros definitivamente sí pueden corregirse.

En las once tesis presentadas se proponen aspectos que ayudarían al sindicalismo a reestructurarse, no sobre la base de la resistencia solamente, sino de una adaptación a los tiempos que vivimos. El interés de los trabajadores ya no es uniforme, y se ha atomizado y fragmentado en una diversidad de movimientos sociales, lo que no necesariamente es malo, sino que nos muestra la transformación que los sindicatos deben emprender.

La adopción del discurso por los derechos humanos es muy importante dado que es la forma que revisten las llamadas garantías sociales. Estas últimas existían sí y sólo sí el Estado las reconocía y tenía que ver con cada contexto nacional, por lo que no eran uniformes a nivel internacional. Los derechos humanos en cambio son principios estandarizados y no surgen en el ámbito nacional sino en las relaciones internacionales, lo que produce una presión a todos los gobiernos para que los reconozcan y los respeten. Muchos de los instrumentos que protegen a los trabajadores, considerados como derechos humanos han sido promovidos por la Organización Internacional del Trabajo, e independientemente de que un país los adopte o no, son difíciles de refutar en su fundamentación, lo que genera cada vez mayor número de adopciones.

En la actualidad los sindicatos se han distanciado de la sociedad al grado de que las huelgas no tienen apoyo popular. No obstante, los sindicatos son todavía necesarios como sujetos de negociación, no sólo para pactar con los patrones sino para buscar equilibrios sociales. El sindicato debe salir del ámbito de la empresa y presionar a los gobiernos para que la acción gubernamental sea en favor de la sociedad y encontrar con ella una fuerza que produzca los mejores beneficios de una clase que está lejos de ser extinta.

Fuentes de consulta

Bibliográficas

Anguiano, Arturo. *El Estado y la política obrera del cardenismo*. México, Editorial ERA, Segunda Edición, 1976.

Sección Artículos de Investigación

- Bensusán, Graciela y Middlebrook, Kevin. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México, UAM-X, FLACSO, CLACSO, 2013.
- Clarck, Marjorie Ruth. *La organización obrera en México*. México, Editorial ERA, 1979.
- Córdova, Arnaldo. *La clase obrera en la historia de México, en una época de crisis (1928-1934)*. México, Instituto de Investigaciones Sociales UNAM, Siglo XXI, 4ª. Edición, 1986.
- López Martínez, Mercedes. “Los claroscuros de la participación femenina en el sindicalismo mexicano”. En: *Luces y sombras del sindicalismo mexicano*. México, Friedrich Ebert Stiftung, 2007, p. 40. Versión en línea. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/05372.pdf>.
- Marx, K. “Instrucción sobre diversos problemas a los delegados del Consejo Central Provisional”. Marx y Engels. *Obras Escogidas*. tomo II, México, Editorial Progreso, 1979.
- Pino Santos, Oscar, et. al. *La crisis del capitalismo y los países subdesarrollados*. México, Editorial Nuestro Tiempo, 1982.
- Vázquez Vialard, Antonio. “Flexibilidad laboral”. *Cuestiones laborales. Homenaje al maestro Victor Mozart Russomano*. México, UNAM, 1988.
- Vega Ruiz, María Luz (editora). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después Un análisis Comparado*. Lima, Perú, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2005.

Electrónicas

- Boltvinik, Julio y Damián, Araceli. *Presentación: Pobreza, presentación de resultados 2014, Conferencia de prensa*. Martes 21 de julio de 2015, El Colegio de México. En: <http://www.julioboltvinik.org/imagenes/stories/pobreza%20presentacin%20de%20resultados%202014%20conferencia%20prensa.pdf>.
- www.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=25433&t=1.
- Informe sobre Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016*. Versión Resumen Ejecutivo. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, marzo 8 de 2016. www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_457094/lang--es/index.htm.
- www.suplementorecursoshumanos.com/2011/05outsourcingvstercerización.

Hemerográficas

- De la Garza Toledo, Enrique. “Reestructuración de corporativismo en México: siete tesis”. *El Cotidiano*. UAM A., núm. 56, julio, 1993.
- Martínez, Ma. Del Pilar. “La tasa de sindicación va a la baja en México”. *El Economista*. octubre, núm. 28, 2013.
- Muñoz Ríos, Patricia. “La Corrupción en sindicatos permite la extinción de pensiones en sector público”. *La Jornada*. mayo, núm. 13, 2016.
- Wieviorka, Michel. “¿A dónde va el debate sobre los nuevos movimientos sociales? Mes-tries, Francis, et al. *Los movimientos sociales: de lo local a lo global*. México. *Antrhopos*. UAM-A, Cuadernos Temas de Innovación social, núm. 31, 2009.