

Ajustes, continuidades y resignificaciones de la acción sindical en el marco de la reforma laboral

Edgar Belmont Cortés*

Abel Pérez Ruiz**

Sergio Sánchez Díaz***

El presente artículo sostiene la tesis de que las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo impulsadas recientemente en México son resultado de un periodo de cambios en la política laboral junto con la promoción de una “nueva cultura”, cuyos principios básicos descansan en la asunción de la “armonía” de intereses entre capital y trabajo, para lo cual se niega la conflictividad laboral y se apuesta por instituir un nuevo tipo de sindicalismo. El interés se centra en hacer una radiografía de dichos cambios sin dar por sentado que el debate ha concluido con la aprobación de la reforma laboral; por el contrario, es un momento oportuno para seguir la discusión alrededor de este importante tópico.

El entramado institucional que aglutinó distintas fuerzas sociales y políticas alrededor de un sistema de partido hegemónico (Partido Revolucionario Institucional, PRI) y de un esquema corporativo de corte estatal orientado a la protección del mercado interno, se ha transformado significativamente en el marco de la redefinición de las reglas del juego económico y del desmantelamiento de un conjunto de compromisos políticos que aseguraban la mediación de

diversos intereses del sector obrero, campesino, popular y empresarial a partir de un sistema corporativista, con notorios rasgos autoritarios. El reconocimiento de dichos intereses y la subordinación de distintas organizaciones sociales sirvieron de bases de apoyo para el partido oficial, convirtiéndose en extensiones orgánicas del Estado orientadas a gestionar distintas demandas sociales y servir de puntal para la estabilidad de los gobiernos priístas por más de siete décadas (Turriza Zapata, 2007: 23). Esta condición sirvió de fundamento político para el aseguramiento de una cierta estabilidad social más o menos favorable para la expansión del mercado.

Así, el plegamiento a las directrices del Estado se intercambió, por una parte, por la concesión de privilegios gremiales y por la incorporación de

dirigencias sindicales al sistema político; esto mediante un sistema de cuotas de representación popular asignadas a organizaciones como la Confederación Nacional Campesina (CNC), la Confederación Nacional de Organizaciones Populares (CNOP), la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM); mientras que, por otra parte, la relación capital-trabajo estaría condicionada a la articulación institucional entre el Estado, los empresarios y los sindicatos bajo un modelo de desarrollo “hacia adentro” y un esquema de regulación laboral que reconocía, por lo menos, algunos principios de la protección individual y colectiva del trabajo. En este sentido, la rectoría del Estado —más allá del juego de

* Doctor en Sociología; profesor de la Universidad Autónoma de Querétaro, Facultad de Filosofía.

** Doctor en Estudios Sociales; académico de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 098 DF Oriente.

*** Doctor en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología; Profesor-Investigador del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Unidad DF.

simulaciones alrededor de la protección al trabajo— estaría mediada por mecanismos de regulación laboral que sirvieran como un marco de coordinación con efectos en las políticas de contratación colectiva, los niveles salariales, el derecho a huelga, el esquema de jubilaciones y de pensiones, la promoción y la capacitación de la mano de obra, etcétera.

Este mecanismo de regulación laboral, propio del modelo de relaciones laborales posterior a la Revolución Mexicana, se combinaría con las políticas de industrialización del país, las cuales se mantendrían vigentes hasta los albores de los años ochenta del siglo pasado con la “llamada crisis del petróleo”, así como con los procesos de conversión productiva y la emergencia de nuevos imperativos económicos asociados no sólo a la calidad/costo/variedad de los productos, sino también a las dinámicas de un mundo globalizado. Dichos ajustes se enmarcarían dentro del dominio de lo económico y en los “esfuerzos” de los gobiernos por hacer frente a las crisis económicas mediante un programa político-ideológico de corte neoliberal, perfilando una política económica orientada hacia la apertura de mercado de bienes y de servicios, una política laboral en la que se promueve un nuevo marco para las relaciones laborales mediante la promoción de una nueva cultura laboral y el retraimiento del Estado en la regulación proteccionista del mercado de trabajo; dinámicas que se articulan alrededor de la reciente reforma laboral aprobada en el Congreso de la Unión¹. La complejidad de este proceso nos obliga a situar las modificaciones al marco jurídico en una dimensión histórica y a desarrollar, en lo posible, una primera aproximación a las implicaciones y los significados que se construyen alrededor de sus alcances, pues la comprensión de los ajustes a dicho marco, sus *pros* y sus *contras*, exige abrir espacios de deliberación entre diversos campos disciplinarios y entre diversos actores sociales. Por ahora nos conformamos con hacer una radiografía de dichos cambios sin dar por sentado que el debate ha concluido con la aprobación de la reforma laboral, pues, además, se ha abierto un periodo de lucha legislativa en torno a su “constitucionalidad”, lo cual se ha expresado en un

¹ Para algunos especialistas, las propias condiciones del modelo imperante de relaciones laborales fueron agotando su viabilidad ante un mercado global cada vez más cambiante y diversificado. De esta suerte, la excesiva burocratización de los procesos de trabajo, como resultado de la especialización y estandarización de las tareas, fue alentando una cultura laboral de corte instrumental; es decir, un trabajo obrero poco motivado más allá de la compensación salarial, con un alto grado de resistencia expresado en sabotajes, “paros locos”, ausentismo, displicencia, rotación de personal, etcétera (cfr. De la Garza, 1998).

gran número de demandas de trabajadores y de sindicatos a fin de que sea declarada anticonstitucional.

Ajustes en la política pública: la promoción de una “nueva cultura laboral”

El neoliberalismo, como un programa de ajustes estructurales, implica no sólo el reordenamiento del sistema económico y político mexicano, impactando en las estructuras productivas; sino también la puesta en marcha de cambios ideológicos como imperativo para edificar una nueva cultura laboral que busca “trascender” la conflictividad entre los empresarios y los trabajadores, apuntando para ello una supuesta convergencia de intereses alrededor de la batalla por el empleo.

En este contexto, la reforma laboral se ha promovido desde la década de los años noventa del siglo pasado, como un paso necesario para homologar las reglas del juego económico y “adaptarse” a las exigencias del mercado internacional en paralelo con los procesos de flexibilización de los procesos productivos. Un primer momento clave fue la firma del Acuerdo Nacional, en 1996, bajo la administración de Ernesto Zedillo, entre la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y la Confederación de Trabajadores de México (CTM), con el objetivo de cimentar las bases de una nueva colaboración entre empleados y patronos bajo la promoción de valores y de actitudes favorables a la productividad y la competitividad de las empresas en el ámbito internacional. La promoción de dichos valores implicaría una reconceptualización del trabajo y del papel de la empresa en la vida social. Dichos principios ideológicos se enmarcaban, desde entonces, en las siguientes premisas:

1. El fundamento que determina el valor del trabajo es la dignidad de la persona.
2. El trabajo posee un valor ético además de económico.
3. El trabajo es un medio para el desarrollo integral de la persona.
4. Los esfuerzos para garantizar mayores beneficios al trabajador deben estar en función de la situación económica y de las propias empresas.
5. La empresa es una comunidad de personas donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas.
6. El diálogo es un asunto primordial entre organizaciones sindicales y empresarios para garantizar una nueva cultura laboral.

7. El trabajo debe propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, principalmente los trabajadores.
8. La buena fe y la lealtad deben ser los elementos rectores para el buen desenvolvimiento de las relaciones laborales.
9. La responsabilidad de patrones, trabajadores y sindicatos debe estar basada en principios éticos y jurídicos.
10. Los sectores productivos se deben esforzar por el reconocimiento de la plena libertad de asociación (“Principios de la nueva cultura laboral”, 13 de agosto de 1996).

Tales consignas se promoverían desde el Gobierno Federal apelando a una convergencia de intereses entre la empresa y el gobierno; un actor clave en esta propuesta sería Carlos Abascal quien fungiera como presidente de la Coparmex y como secretario del Trabajo en la administración del ex presidente Vicente Fox durante el periodo 2000-2006. Desde esta perspectiva, la promoción de dichos valores ideológicos apuntalaron la proyección de una reforma laboral denominada en su momento como la “Reforma Abascal”, la cual suscitó marcadas controversias entre los representantes sindicales² agrupados principalmente en torno a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT)³ y el Frente Sindical Mexicano.

La propuesta de reforma laboral pretendía, desde entonces, “adecuar” las relaciones laborales a las condiciones creadas por la globalización económica a través de la “desregulación” de la protección laboral, la flexibilización del mercado de trabajo, las facilidades de contratación y de despido, las garantías patronales para incentivar la inversión, entre otros aspectos; sin embargo, ello no supuso un desprendimiento de los fundamentos corporativistas imbricados históricamente en las centrales sindicales. Es decir, la respuesta gubernamental a las demandas de flexibilidad laboral quedaba subyacente a la reforma laboral, manteniendo las redes de complicidad entre la

parte patronal y las dirigencias sindicales y dejando de lado aspectos clave para la democratización del espacio laboral, tales como garantías para la democracia y la libertad sindical. En este escenario, empresarios y gobierno habrían promovido un marco discursivo en el que aparecía la figura del “nuevo sindicalismo” comprometido con la productividad y con la calidad, ampliamente fomentado en el gobierno de Carlos Salinas que, si bien no logró trascender su componente retórico, sirvió como marco para sancionar y distinguir a las organizaciones sindicales en función de su disposición o de su disponibilidad para preservar la “paz laboral”.

La posibilidad de mantener una interlocución con las organizaciones sindicales, en particular con la CTM o la CROC, terminó por acotar el margen de maniobra de los gobiernos panistas y por resignificar las prácticas de la lógica priísta; esto es, favorecer el control sobre las instituciones laborales y sobre las dirigencias sindicales a través de orientar las relaciones laborales y los procesos de negociación colectiva. Mediante este esquema, las inercias del sistema político se mantuvieron en cuanto a la continuidad en las formas de control social, en particular en la relación entre la organización sindical y los trabajadores; circunstancia totalmente contraria, por ejemplo, a la promesa de la transición democrática o a la pretensión de “modernizar” las estructuras políticas y económicas del país.

Bajo este ambiente, la relación de Fox con los sindicatos, desde el principio de su gestión, no resultó muy placentera. Estos últimos vieron con recelo su intención de imponer una reforma laboral sin consultar o debatir puntos medulares concernientes a la contratación, promoción, derecho a huelga, libertad de asociación, etcétera. En este proceso, los ajustes estructurales pondrían en tensión la relación de las dirigencias sindicales con el gobierno federal, configurándose respuestas diferenciadas, por ejemplo, sindicatos como el del Seguro Social (SNTSS) tuvieron que resistir –sin éxito– un proceso de reforma que culminó con la aprobación en julio de 2004 de la Ley de Seguro Social, cuya prescripción obligaría a los nuevos afiliados de este instituto a costear su propia pensión y cobrarla dentro de 30 años, mientras que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), a través de su líder Elba Esther Gordillo, lograría mantener su posición en el marco de reformas que apuntaban a la descentralización del sistema educativo⁴.

² Una revisión sobre las discusiones de carácter jurídico y político alrededor de la propuesta de reforma laboral de Abascal puede verse en Robles *et al.* (2007).

³ La agrupación está conformada por sindicatos denominados independientes como una forma de diferenciarse de aquellas organizaciones adheridas históricamente a la CROM, a la CROC o a la CTM, de cuño priísta. Entre sus filas destacan los casos del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM), el Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), entre otros.

⁴ Las alianzas manejadas por la maestra Gordillo, particularmente con Fox y su esposa Marta Sahagún, le garantizaron consolidar su hegemonía

En cierta medida, diversos eventos impidieron avanzar en la pretensión de imponer una reforma laboral, entre éstos el accidente en la mina de carbón Pasta de Conchos en el estado de Coahuila en febrero de 2006, el cual hizo volver la mirada a las condiciones laborales en que trabajan los mineros en este país⁵. La intervención del gobierno en la organización minera suscitó prontamente la respuesta de otros sindicatos a favor de defender la autonomía sindical. Es así como se da origen al Frente Nacional por la Unidad y la Autonomía Sindical (FNUAS) conformada por organizaciones sindicales agrupadas en la UNT así como por la propia CROC. Esta reivindicación permitió a los sindicatos establecer un objetivo de lucha común y hacer pública una serie de demandas, entre ellas el esclarecimiento de los hechos sucedidos en Pasta de Conchos, el respeto a la autonomía sindical, el fortalecimiento de los contratos colectivos de trabajo y el reconocimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores migrantes. En general, la promoción de una “nueva cultura laboral” y de una relación “más amable” entre las organizaciones sindicales y los empresarios, estaría enmarcada por un juego tenso, pues las promesas del cambio democrático quedaron en el tintero, al mismo tiempo que las prácticas de control corporativo se mantenían vigentes, permitiendo el surgimiento de nuevos agrupamientos sindicales con muy poca democracia al interior de los mismos.

como interlocutora primordial en los asuntos educativos. Este monopolio de la representación sindical le serviría, además, para promover una fractura dentro de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) dirigida por Joel Ayala y que derivó en la salida del SNTE y otros sindicatos de esta agrupación en razón de las disputas de poder y la distribución de los recursos aportados por los servidores públicos, dando paso a la conformación de la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP), presidida por la propia Gordillo.

⁵ Derivado de la muerte de 65 personas, se puso en evidencia la precariedad con la que la empresa Grupo México, dueña de la mina, mantenía la relación laboral con sus trabajadores; es decir, a través de bajos sueldos, bajo condiciones mínimas de seguridad, con el uso de la subcontratación para la realización de ciertas tareas y con la imposibilidad de afiliarse a un sindicato, en algunos casos. En este marco, el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana manifestó una escisión interna como resultado de una corriente de oposición hacia la figura de Napoleón Gómez Urrutia, líder del gremio, por la denuncia de malos manejos de un fondo de 55 millones de dólares que Grupo México había aportado al sindicato como compensación por la privatización de la mina durante la gestión de Ernesto Zedillo. Esta circunstancia fue aprovechada por el gobierno foxista para desconocer a Gómez Urrutia como dirigente del sindicato minero, y ejercer una orden de presentación en su contra, lo que motivó su salida del país.

Los antecedentes de la reforma laboral

Terminado el sexenio de Fox, el Partido Acción Nacional (PAN) se hizo nuevamente del poder en la figura de Felipe Calderón. Este último inició su administración en medio de un ambiente político marcado por una acentuada polarización social como resultado de la confrontación entre dos visiones ideológicas claramente distinguibles, por un lado, una postura conservadora dispuesta a dar continuidad a la estrategia neoliberal (encarnadas en el PRI y el PAN), y por otro, una vertiente de izquierda orientada a restablecer mecanismos de protección del mercado interno y el carácter rector del Estado en la promisión del desarrollo social y económico, encarnada en el llamado “lopezobradorismo”, con Andrés Manuel López Obrador como su principal dirigente, actuando para entonces dentro del Partido de la Revolución Democrática (PRD).

En aras de obtener una legitimación ante la sociedad, luego de haber saldado a su favor la controversia jurídico-electoral del 2006⁶, Calderón se pronunció por sumar esfuerzos para favorecer la estabilidad del país. En este plano, la consigna de atraer capital se apoyaría en una política de contención, no sólo del salario, sino también del conflicto entre capital-trabajo. Al respecto, la premisa de garantizar la *Paz laboral* se ha mantenido como un ideal que encuadra una aparente convergencia de intereses entre el sector laboral y empresarial así como un referente que se pone en juego en la orientación de la política laboral.

Los compromisos contraídos entre el gobierno federal y el sector empresarial y financiero anunciaban, desde un inicio del sexenio de Calderón, el mantenimiento de una política económica orientada a la apertura comercial y a la incorporación de la iniciativa privada en sectores estratégicos, tales como el petróleo y la energía eléctrica; además de la reordenación financiera en algunas entidades públicas como el ISSSTE⁷ y el impulso de la reforma laboral. Todo

⁶ Ante el cuestionamiento sobre los resultados electorales de julio de 2006 que daba por ganador a Felipe Calderón —candidato del PAN— sobre Andrés Manuel López Obrador —candidato del PRD— con un margen de 0.58%, se inició un proceso de impugnación promovido por este último ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TRIFE), quien después de hacer las valoraciones correspondientes ratificó la victoria del primero en septiembre de ese mismo año.

⁷ Sobre el particular, en los inicios del sexenio de Calderón se aprobó la Reforma al ISSSTE que supuso modificar el régimen de jubilaciones y pensiones bajo un esquema similar a lo establecido para el caso del IMSS; es decir, a través de la extensión en el número de años de servicio productivo para la jubilación junto con el manejo financiero de las aportaciones en

ello enmarcado en la tesis de que estas medidas resultaban necesarias ante la crisis económica suscitada en 2008 y el creciente desempleo.

Al amparo de estas circunstancias, el gobierno calderonista prosiguió con la retórica iniciada desde el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, particularmente con la idea de “romper” con los referentes que enmarcaban las decisiones del pasado, sosteniendo la tesis de que los ajustes estructurales y la flexibilización del mercado de trabajo, por sí mismos, se traducirían en “más y mejores empleos”, siendo la crisis de empleo el *leitmotiv* de la flexibilización del mercado laboral. La convocatoria a asumir los costos de competitividad se habrían de llevar incluso al seno, por ejemplo, de organizaciones sindicales como la CTM. En febrero de 2007, en la 129 Asamblea General de la CTM, se propuso asumir un compromiso que permitiera atraer inversión productiva directa y la incorporación de mano de obra al mercado de trabajo a partir de la flexibilización del mercado laboral; dicho compromiso se traducía en la idea de crear un nuevo sindicalismo y de construir un “nuevo” pacto por la competitividad (Belmont, Carrillo, Real, González y Salinas, 2012). Esta idea quedaría referida en los siguientes términos:

Un México moderno requiere también un sindicalismo moderno, un sindicalismo que se distinga por su autonomía e independencia, por el ejercicio y el respeto de la democracia, y por el respeto a las libertades de sus afiliados (Saúl, 27 de febrero de 2007).

Este manejo discursivo, si bien sonaba hueco ante una realidad laboral caracterizada por la baja afiliación sindical

cuentas individuales. A partir de un sistema de capitalización se busca ahora que el trabajador de servicio público cotice más años y, al mismo tiempo, que pague una cuota más alta. Por esa razón en la iniciativa se elimina gradualmente la jubilación por años de servicio y se incrementa la edad para jubilarse (65 años), mientras que la cotización sube de 3.5% del salario básico al 6.12%. Dos de los protagonistas en la orientación de esta reforma fueron Elba Esther Gordillo y Miguel Ángel Yunes, este último a la sazón director del organismo. Ambos fueron responsables de la creación de “Pensionisste”, entidad que concentra las aportaciones de los servidores públicos, cuya incorporación laboral a alguna institución pública haya ocurrido después de la aprobación de la reforma. Como era de suponer, la creación de esta figura respondió más a una exigencia de la maestra por financiar intereses gremiales que a una necesidad genuina por administrar eficientemente los recursos de los trabajadores, tal y como el propio Yunes denunció al señalar que Gordillo le exigía 20 millones de pesos mensuales para financiar al Partido Nueva Alianza (Panal) (CNN México, 5 de julio de 2011).

y por un férreo control social sobre la mano de obra, constituía el marco de coordinación en el que se justificaban acciones como la subcontratación, la restricción de la contratación colectiva, la flexibilidad de la contratación y la eliminación de garantías laborales.

De esta manera, una de las reformas más apremiantes la constituyó, sin duda alguna, la laboral⁸. En línea directa con la “Ley Abascal”, durante el sexenio de Vicente Fox, la propuesta pretendía *grosso modo* flexibilizar la jornada de trabajo, instituir el sistema de certificaciones, acabar con la movilidad centrada en la antigüedad, mercantilizar las relaciones de trabajo individualizándolas; así como la introducción de diversas modalidades de contratación de mano de obra, tales como los periodos de prueba, etcétera. A través del titular de la Secretaría de Trabajo, Javier Lozano, el gobierno de Calderón creó una *crusada* en contra de las fuerza opositoras a las reformas estructurales. En este tenor, quizás el ejemplo más tangible de esta “batalla” sería el “ataque” al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), pues más allá de la importancia de consensar ajustes en los procesos de trabajo, el cierre de la empresa Luz y Fuerza del Centro (LyFC) se justificó en términos de costos financieros y de eficiencia productiva, los cuales aparecían como signo de una confrontación abierta en contra de los referentes del empleo estable y protegido contenidos en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). Justamente, en el marco de una profunda crisis del sindicalismo mexicano, la deliberación sobre la reforma laboral comenzaría en el 2011 a través de la presentación de la iniciativa del PAN (“Iniciativa que reforma, adiciona y deroga...”, 20 de abril de 2010) y —en seguida— con las iniciativas presentadas, en abril del mismo año, por el PRD (“Iniciativa que reforma, adiciona y deroga...”, 20 de abril de 2010) y en marzo de 2011 por el PRI (“Iniciativa que reforma, adiciona y deroga...”, 10 de marzo de 2011).

En esta coyuntura, la iniciativa “oficial” proponía como puntos de deliberación:

⁸ El tema de la reforma laboral comienza a gestarse desde los años noventa del siglo pasado como parte de los ajustes estructurales promovidos por el neoliberalismo, tanto en México como en América Latina en su conjunto. Las motivaciones que han estado detrás de esta iniciativa descansan en la asunción de eliminar las rigideces institucionales para, de esta forma, abrir paso a la productividad de las empresas en un escenario de competencia global. En el contexto latinoamericano la naturaleza de estos cambios, lejos de elevar la calidad de los empleos, los ha precarizado notoriamente, dejando en la incertidumbre y la desprotección a una buena parte de la población ocupada (para una visión de los alcances de las reformas laborales en América Latina véase Vega Ruiz, 2005).

- Horarios más flexibles.
- Contratación individual y por periodos de prueba.
- Capacitación inicial sin pago al trabajador.
- Polivalencia.
- Jornadas discontinuas.
- Salario por hora.
- Banco de horas laborales.
- Eliminar la promoción escalafonaria por criterios de antigüedad.
- Reordenar la tabla de enfermedades a causa del trabajo.
- Transformar el régimen de pensiones.
- Cancelar registros sindicales a organizaciones que no actualicen sus padrones ante la STPS.
- Condicionar el derecho a huelga, en función del estricto apego a procedimientos administrativos.

En esencia, la iniciativa del PAN pretendía ajustar el mercado laboral a las exigencias del libre mercado; así, para la Secretaría del Trabajo, en voz de Javier Lozano, la legislación laboral heredera del México posrevolucionario resultaba obsoleta, por lo que se hacía indispensable modificarla para afrontar el “futuro entorno competitivo mundial”⁹.

Ante este escenario, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) con el apoyo del PRD, junto con abogados laboristas como Arturo Alcalde y Néstor de Buen, impulsaron una iniciativa que colocaba en el centro de la discusión la democratización del espacio de trabajo y de la vida sindical. En lo que concierne a la bancada priísta, el cálculo político se haría presente, primero, en las vísperas de las elecciones intermedias del 2009 y segundo, ante el eventual triunfo de su candidato presidencial (Enrique Peña Nieto), por lo que los priístas tomarían la mano en el proceso de negociación con el partido en el gobierno, el PAN, y presentarían una iniciativa de reforma que convergía fuertemente con los planteamientos de ese mismo partido, salvo algunas diferencias de matiz. Así, en lo concerniente a la contratación, el planteamiento recuperó el principio de los contratos a prueba, con capacitación inicial para el trabajador, pero

⁹ En la práctica, muchas de estas iniciativas habían sido implementadas de *facto* por muchas empresas aun cuando vulneraban flagrantemente la anterior Ley Federal del Trabajo y la propia Constitución. Al buscar su oficialización se pretendía consolidar jurídicamente un esquema de relaciones laborales *ad hoc* a los imperativos de la globalización económica que apuntan a flexibilizar los mercados de trabajo como parte de un mecanismo de dominio del capital sobre el trabajo (“Lozano pide cambiar 390 artículos...”, 10 de febrero de 2009).

sin algún tipo de pago de por medio, y sin compromiso –por parte del patrón– a formalizar el eventual ingreso a la empresa. Dichas coincidencias habrían de ponerse a prueba en el proceso de deliberación iniciado con el envío de la iniciativa preferente, enviado por el Poder Ejecutivo al Congreso de la Unión en septiembre de 2012. Además de poner a discusión la flexibilidad del mercado de trabajo o el relajamiento de las obligaciones patronales, la iniciativa preferente se discutiría en medio de un debate público más amplio alrededor del rol de las organizaciones sindicales y de las tensiones que se crean entorno de la libertad sindical y la continuidad de formas de control corporativo. Aspectos que desarrollaremos en el siguiente apartado.

La libertad de asociación en el marco de la reforma laboral 2012

Un elemento importante a reflexionar, alrededor de la reforma laboral 2012, es la paradoja que existe alrededor de la libertad de asociación; pues si bien la referencia a la libertad individual es uno de los soportes centrales del aparato conceptual que encuadra la política neoliberal (Harvey, 2007), la continuidad de prácticas de control sobre el sector laboral ponen en jaque las aspiraciones de una sociedad abierta, justa y democrática. Al respecto autores, como Coutrot (2005) han puesto en evidencia la necesidad de radicalizar el concepto de democracia frente al dominio de la lógica económica financiera; lo que implicaría, entre otros aspectos, resignificar la construcción de colectivo de trabajo. Desde tal perspectiva, la libertad estaría sujeta entonces a ordenamientos morales básicos, los cuales trascienden las distintas voluntades a partir de una idea del bienestar común¹⁰. En ello reside la posibilidad que tiene toda persona de reconocer su propia individualidad pero, al mismo tiempo, de sentirse parte de un colectivo más amplio donde también convergen libertades ajenas.

¹⁰ Si bien la libertad es un principio ontológico sobre la naturaleza del ser humano y sobre sus posibilidades de acción en su relación con otros seres así como con el *mundo* que le rodea, la modernidad incorporó, de acuerdo con Ávalos Tenorio (1996: 17), al mismo tiempo, la idea de orden como una necesidad suprema a fin de garantizar la integración social; de este modo, libertad y orden, autonomía y heteronomía, individuo y comunidad, sintetizarían la conjunción de una forma social en la cual las preferencias humanas se inscriben en marcos regulatorios que canalizan, orientan e influyen en las decisiones y en los cursos de acción correspondientes.

Cuando esto se lleva al terreno de la acción sindical, encontramos que la noción de libertad adquiere ciertas particularidades necesarias de ser analizadas desde un plano político-jurídico. Al respecto, la libertad sindical reside en la facultad de las personas de adherirse o no a un sindicato, o bien de abandonarlo según sus conveniencias. La elección, ya sea en uno u otro sentido, constituye —en teoría— el ejercicio pleno de la voluntad particular como parte de un derecho reconocido legítimamente.

Uno de los contenidos fundamentales del derecho de la libertad sindical a nivel individual —en opinión de Ojeda Avilés—, consiste en crear un sindicato en colaboración con otros compañeros, a partir de lo cual se le reconoce al trabajador el derecho a ingresar al sindicato de su elección y participar activamente en su organización, pero también el derecho de mantenerse al margen del mismo (citado por Lastra, 2001: 195).

La libertad sindical hace referencia a los principios de autonomía, libre elección en cuanto a su forma de organización, posibilidad de un marco regulatorio propio y mecanismos autónomos de interlocución con el capital, el Estado o la sociedad en su conjunto.

Con fundamento en lo anterior, las organizaciones sindicales se establecen como agrupaciones instituidas para la defensa de los intereses legítimos de los agremiados sobre la base de un gobierno autónomo que permite la elaboración de estatutos, una serie de mecanismos para la designación de la dirigencia, la libre deliberación de sus asuntos internos, las estrategias de acción sindical, así como la posibilidad de entablar alianzas políticas con otros sindicatos para formar uniones, federaciones o confederaciones según sea el caso (*Ibid.*, 197).

En suma, la libertad sindical —vista desde su dimensión individual y colectiva— nos habla de una constitución legítima que tienen los trabajadores para crear un cuerpo social de carácter autónomo para la defensa de sus intereses colectivos. Esto último se hace patente frente a la sociedad a través de determinados canales de interlocución mantenidos con distintos actores y agentes institucionales. Sumariamente podemos ubicar estas formulaciones con base en el siguiente desglose que refiere *idealmente* a la forma en la que los sindicatos deben ejercer sus principios de operación:

- a) Derecho a la libre afiliación sindical
- b) Ofrecimiento de garantías para la libertad sindical
- c) Abstención de las autoridades públicas en sus asuntos internos

- d) Libertad para elaborar sus estatutos y sus reglamentos administrativos
- e) Libre elección de sus dirigentes
- f) Posibilidad de gestión autónoma
- g) No estar sujetos a disolución o suspensión por vía administrativa
- h) Formulación de sus estrategias de acción
- i) Posibilidad de constituir agrupaciones de carácter nacional e internacional
- j) Protección a sus miembros contra cualquier perjuicio por motivos de su afiliación sindical o de sus actividades dentro del sindicato
- k) Impedimento de toda injerencia de organizaciones ajenas
- l) Instauración de medidas para desarrollar la negociación colectiva

No obstante, en México se observa que la realidad sindical transita sobre derroteros de acción muy diferentes. Como hemos reseñado anteriormente, la relación entre gobierno y sindicatos se enmarcó en un escenario donde la legitimidad de estos últimos estaba consagrada por sus articulaciones corporativistas con el aparato estatal. Por su parte, las condiciones económico-productivas del país habilitaron la conformación de la figura del trabajador asalariado sobre el que se inscribían políticas de contratación colectiva, seguridad laboral, capacitación, prestaciones, jubilación, etcétera. Sin embargo, con la imposición de la centralización sindical el Estado mexicano fue consumando a lo largo de los años un control político sobre los derechos básicos de los trabajadores.

Esta situación ha definido un modelo de representación sindical donde se presentan en lo fundamental dos aspectos a considerar en el marco de la nueva Ley Federal del Trabajo: el primero es de carácter normativo derivado de la propia legislación laboral, en tanto el segundo es resultado de conductas simuladas y discrecionales como parte de un ejercicio político de control sobre los trabajadores.

En lo tocante al primer punto, observamos que los artículos 354, 356, 357, 358 de la nueva Ley Federal del Trabajo mantienen el reconocimiento de la libertad de asociación de los trabajadores como un instrumento legítimo para la defensa de sus respectivos intereses. En uno de sus puntos fundamentales (Artículo 358) se puede leer: “A nadie se puede obligar a formar parte de

un sindicato o a no formar parte de él”. La inconsistencia jurídica a este respecto es que se mantiene, al mismo tiempo, un componente importante de control laboral que ha definido a lo largo de los años los mecanismos de exclusión/inclusión sindical; nos referimos al “contrato de exclusividad”. En el artículo 395 se dice: “En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá *exclusivamente* [cursivas nuestras] como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”. Esto, en esencia, deja abierta la posibilidad a las dirigencias sindicales la exclusividad de establecer quiénes pueden ingresar a laborar en el espacio de trabajo con motivo de la relación laboral colectiva. Bajo este mismo ordenamiento, queda intacto el hecho de que eventualmente las dirigencias tengan el poder también de separar del empleo a aquellos trabajadores que resulten *incómodos* a sus intereses gremiales; restringiéndose con ello la libertad de asociación sindical como una garantía social para cada trabajador (Martínez, 2001: 68).

En cuanto a las prácticas simuladas, el otro aspecto importante lo representa los llamados “contratos de protección”. Estos últimos, lejos de servir de mejora para el interés del trabajador, se constituyen en un asunto de complicidad para eludir la responsabilidad de la parte empresarial en los procesos de gestión de la negociación colectiva, convirtiendo en letra muerta los derechos de los trabajadores en materia de libertad y autonomía sindical. De este modo, el Estado mexicano, junto con el sindicalismo oficial y el sector empresarial, han actuado históricamente de manera conjunta en la institucionalización de la pérdida de la libertad sindical a través de la intervención del aparato estatal en la vida de los sindicatos, fomentándose su mercantilización, de tal suerte que son vistos como oportunidades de negocio en donde se entablan transacciones clientelares más que como órganos legítimos de representación gremial.

Los contratos de protección no son, por tanto, un pequeño problema personificado en unos cuantos casos aislados. La mayoría de los convenios colectivos en México han sido resultado de este tipo de prácticas simuladas. Al respecto se dice que cerca del 80% de los CCT son de protección patronal, lo cual significa que la mayor parte de los trabajadores se encuentran en un estado de indefensión ante los diversos problemas derivados del trabajo en la situación actual. Estos contratos se justifican por abogados patronales, autoridades laborales y empresarios en aras de “combatir la corrupción” y asegurar la *paz laboral*, mientras

que al mismo tiempo garantizan un clima de certidumbre para las empresas al evadir un posible riesgo laboral que afecte sus estrategias de inversión (Gómez Mena, 27 de marzo de 2007).

Las posibles alternativas a esta forma de entender la actividad sindical se ven restringidas por las propias determinantes institucionales creadas por el Estado mexicano. Las normas burocrático-administrativas dificultan e impiden el surgimiento de sindicatos independientes y democráticos. La misma Ley Federal del Trabajo permite que haya más de un sindicato en una misma empresa, pero eso rara vez ocurre en la realidad. Las prácticas de corrupción, junto con las políticas autoritarias y anti sindicales, hacen difícil y árida la posibilidad de una afiliación genuina por parte de los trabajadores.

Reflexiones finales

Comprender el juego de intereses que se creó alrededor de la reforma laboral aprobada en México (2012), sus alcances y límites nos exige desarrollar un esquema interpretativo que permita situar los cambios en el marco jurídico en una dimensión histórica, considerando, entre otros, los ajustes en las relaciones laborales, los cambios en la correlación de fuerzas y en los procesos de trabajo; bajo esta óptica, en el presente artículo hemos sostenido la tesis de que los cambios en el marco jurídico se empatan con los cambios que operan en la política laboral y, en particular, con la promoción de una “nueva cultura laboral” que –en el fondo– tiende a negar la conflictividad laboral y que apuesta por instituir un “nuevo” tipo de sindicalismo. En este marco, hemos puesto énfasis en la contradicción que se crea alrededor de la premisa neoliberal toda vez que la libertad de asociación entra en tensión con la continuidad de un conjunto de prácticas de control sobre el sector laboral, las cuales son resignificadas bajo la idea de mantener la estabilidad y la confianza en el inversionista. En este sentido, nuestra pretensión ha sido ir más allá de los cambios que se registraron en diversos artículos y capítulos de la Ley Federal del Trabajo, pues nos queda claro que comprender los ajustes en el marco de regulación laboral mexicano exige analizar los ajustes que operan en el plano de la negociación colectiva y en el mercado de trabajo, lo cual constituye una agenda de investigación abierta para quienes estén interesados en comprender la recomposición del trabajo en los albores del siglo XXI.

Referencias

- “Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo del diputado Francisco Hernández Juárez, del Grupo Parlamentario del PRD” (2010, 20 de abril). *Gaceta Parlamentaria*, 2992-IV. Recuperado de <<http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/61/2010/abr/20100420-IV.html>> (consultado el 14 de agosto de 2012).
- “Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, a cargo de Tereso Medina Ramírez, Francisco Rojas Gutiérrez, José Ramón Martel López, Isaías González Cuevas y otros 234 diputados del Grupo Parlamentario del PRI” (2011, 10 de marzo). *Gaceta Parlamentaria*, XIV (3218-II). Recuperado de <<http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/61/2011/mar/20110310-II.html#Iniciativa5>> (consultado el 14 de agosto de 2012).
- “Iniciativa que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, suscrita por diputados integrantes del Grupo Parlamentario del PAN” (2010, 18 de marzo). *Gaceta Parlamentaria*, XIII (2971-I). Recuperado de <<http://gaceta.diputados.gob.mx/Gaceta/61/2010/mar/20100318.html>> (consultado el 14 de agosto de 2012).
- “Lozano pide cambiar 390 artículos de la ley laboral” (2009, 10 de febrero). Recuperado de <<http://impreso.milenio.com/node/8530593>> (consultado el 1 de febrero de 2012).
- “Principios de la nueva cultura laboral” (1996, 13 de agosto). Recuperado de <http://www.politicalaboral.com/detalle.php?Id_Articulo=42> (consultado el 13 de enero de 2012).
- Ávalos, G. (1996). *Leviatán y Behemoth. Figuras de la idea de Estado*. México: UAM-Xochimilco.
- Belmont, E., Carrillo, M., Real, G., González, M., y Salinas, J. (2012). “Las paradojas de la competitividad: la subcontratación, el *outsourcing* y la reforma laboral en México”. En Celis, J. C. (Coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (pp. 99-132). Buenos Aires: CLACSO.
- CNN México. (2011, 5 de julio). “Elba Esther exigía 20 mdp mensuales para su partido, acusa Yunes”. Recuperado de <<http://mexico.cnn.com/nacional/2011/07/05/elba-esther-exigia-20-mpd-mensuales-para-su-partido-acusa-ex-funcionario>> (consultado el 25 de agosto de 2012).
- Coutrot, T. (2005). *Démocratie contre capitalisme*. París: La dispute.
- De la Garza, E. (1998). *Modelos de industrialización*. México: Plaza y Valdés/UAM-Iztapalapa.
- Gómez Mena, C. (2007, 25 de marzo). “Inicia el FAT campaña para anular contratos de protección”. Recuperado de <<http://www.jornada.unam.mx/2007/03/25/index.php?section=sociedad&article=037n1soc>> (consultado el 13 de septiembre de 2012).
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- Lastra, J.M. (2001). “La libertad sindical”. En Bouzas, A. (Coord.), *Democracia sindical* (pp. 191-213). México: UAM/UNAM/AFL-CIO/FAT.
- Martínez, P. (2001). “Obstáculos a la libertad de asociación en la firma y titularidad de los contratos colectivos”. En Bouzas, A. (Coord.), *Democracia sindical* (pp. 67-71). México: UAM/UNAM/AFL-CIO/FAT.
- Robles, J., Gómez, L.A. y Álvarez, A. (2007). “El sexenio en el que vivimos en peligro. Una visión desde el mundo laboral”. En Méndez, L. y Leyva, M. A. (Coords.), *2000-2006. Reflexiones acerca de un sexenio conflictivo* (pp. 105-125). México: Ediciones Eón/UAM-Azcapotzalco.
- Saúl, L. (2007, 25 de febrero). “Calderón convoca a un sindicalismo moderno”. Recuperado de <<http://www.eluniversal.com.mx/nacion/148711.html>> (consultado el 31 de enero de 2012).
- Turriza, J. (2007). “Neoliberalismo, democracia y partidos políticos en México”. En Ibarra, R. (Coord.), *La deuda de la democracia. Ensayos sobre la problemática consolidación de un nuevo régimen político en México* (pp. 3-34). Zacatecas: Universidad Autónoma de Zacatecas/Gobierno del Estado de Zacatecas/Instituto Zacatecano de Cultura Ramón López Velarde/Ayuntamiento de Zacatecas.
- Vega, M. L. (2005). *La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. Lima, Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe/Organización Internacional del Trabajo.